

dd değişim dinamikleri yönetim merkezi limited şirketi
Latilokum Sokak No: 16 / B Mecidiyeköy / İstanbul
tel: 0212 272 76 74 - 217 86 47 • fax: 0212 217 86 65 • web: www.dd.com.tr • e-mail: dd@dd.com.tr

- Yaşamda kısa vade önemli olsa da, asıl önemli olan uzun vadedir.

Müteşebbisler hedefledikleri büyük kazançlarını, ancak uzun dönemde ve sabırla elde ederler.



Sevgili okuyucu ;

dd olarak Allah'a şükür her yeni dönemde birçok yenilikle ve daha da güçlenerek karşınıza çıkıyoruz. Diğer yeniliklerin yanısıra sizlerle iletişim ve dayanışmanın vasıtası olacağına inandığımız bu bülteni arz ediyoruz.

Kabuk değiştiren dünyada, kendisine biçilen misyonun gereklerini yerine getirmeye çalışan ülkemizin yaşadığı sıkıntılar herkesin malumu...

Fakat Türkiye, insan kaynağımızla, ekonomik ve sosyal alt yapımızla gerekli dinamizme sahip güçlü bir ülke. "dd" olarak kısa dönemli değil uzun dönemli, içe dönük değil dışa dönük ve tedbirli değil bütünsel ve proaktif düşünce ve politikaları destekliyoruz.

Durgun sularda değil çalkantılı ve dalgalı sularda avlanma becerisini gösterebilenlerin, yarının avantajlarını ele geçireceğini biliyoruz.

dd olarak; bilgi ve deneyimlerimizi kuruma özel çözümler haline dönüştürmek en temel misyonumuzdur. Bu misyonun, elele verdiğimiz kurumların önlerindeki problemlerine cevap anahtarı olacağına ve yarınlarda "güçlenerek varolma" hedeflerine omuz vereceğine inanıyoruz.

SÜLEYMAN ERDEMİR
Genel Müdür / Yönetim Danışmanı



- **"Global Kapitalizmin Deli Divaneleri"** (sh.2)
Prof.Dr. Muhittin Karabulut
- **"Masrafları Kan Kaybetmeden Azaltmak"** (sh.3)
Tom Capeland

- **"Yönetim Geliştirme Hizmetlerimiz"**

Önder Orman Ürünleri de müşterilerimiz arasına katıldı.

- **İnsan Kaynakları**

dd, insan kaynakları danışmanlığı çerçevesinde, kurumların yapısına uygun yönetici ve eleman temininde kuruluşlarımıza katkıda bulunmaya devam ediyor.

- **Güvenlik Eğitimi;**

dd, Resport işbirliğiyle özel kuruluşlar ve kamu kurumlarına yönelik güvenlik eğitimlerini başlattı.

- **"Kamu'da Kalitenin Arttırılması"**

çerçevesinde dd, belediyeler ve diğer kamu kurumlarında "Yönetim Geliştirme Programları" nı sürdürüyor.

- **dd'den "İngilizce" yabancı dil atağı**

Sandwich Method'la yapılan işbirliği sonucu pratik ve etkili yabancı dil öğretimi başlamıştır.

- **"Çırağan Seminerleri"**

bütün canlılığı ve farklılıklarıyla devam ediyor.



dd 'nin Faaliyet Alanları

- Toplam Kalite Yönetimi
- Yönetim ve Örgüt Geliştirme
- Temel Yönetim Alanları ve Fonksiyonların İyileştirilmesi
- İnsan Kaynakları Yönetimi
- Genele Açık ve Kurum İçi Seminerler
- Araştırma
- Güvenlik Danışmanlığı ve Eğitim
- İngilizce Yabancı Dil Eğitimi

Kurum İçi Seminerler

Değişim Dinamikleri, Kar Gıda 'nın üst düzey yöneticileri için "Başarılı Takımlarda Etkili İletişim ve Motivasyon" semineri düzenledi.

20-21-22 Kasım 2000 tarihinde Bodrum/Samara Hotel'de düzenlenen ve Doç. Dr. Turgay Biçer tarafından sunulan program başarılı ve uyumlu bir takım ruhu ve ortak dil oluşturmak için, güncel yöntemlerin ve konuya ilişkin aktivitelerin yer aldığı zengin içeriği ile katılımcılardan büyük beğeni aldı.

Programda iletişimin gerçekte ne anlama geldiği, hedef belirleme, özgüven geliştirme, ahenk, uyum ve güven yaratma, çatışmaları yönetme ve çözme, vizyon oluşturma, bireylerin motivasyon stratejilerini anlama, doğru iletişim için doğru sözcükleri kullanma, karşımızdakini dinleme, anlama ve yönlendirme becerilerini geliştirme, takım kültürü oluşturma, takımda ortak dil ve davranış geliştirme gibi konular yoğun örnek ve uygulamalarla işlendi.

Değişim Dinamikleri Yönetim Merkezi, kuruluşların ihtiyaçlarına özel geliştirdiği eğitim programlarıyla müşteri memnuniyetini sağlamaya ve kaliteli hizmet sunmaya devam ediyor.



Global Kapitalizmin Deli Divaneleri

Bir Fransız gazetesi G.W. Bush için, "Global Köyün Delisi" demiş. Fert başına, yaklaşık otuz bin dolar gelirli bir ülkenin başkanı olacak kişi, global köyün delisi ise, on yıldan beri fert başına üç bin dolar gelir seviyesinde kalma

"başarısını" gösteren, (son yirmi yılda) iç ve dış borcu yaklaşık on misli artan, dış ticaret açığı, yaklaşık, ihracatı düzeyinde olan bizler, "global kapitalizmin" deli divaneleriyiz.

Öyle anlaşılıyor ki, "global kapitalizm oyununda", son on yılda, Türkiye, fazladan birşey kazanamayıp mevcudu muhafaza etmiş. Rekabette, birincil rakipleriniz kazanırken siz mevcudu muhafaza ediyorsanız, bunun adı nispi başarısızlıktır.

Global kapitalizm oyununda kural koymayıp belirlenen kurallara göre oynanan Türkiye'nin anlaşılın "eline iyi kağıt" gelmemiş, kağıtları yeniden "karıp" dağıtırken biri kazanıyorsa diğeri kaybeden "sıfır toplamlı" bir oyun oynamış ve "global köyün ağaları" kazanmaya devam etmiş. Oysa, Gümrük Birliği vb. savunular, bize, iki tarafın da kazanabileceği bir "oyundan" söz etmişlerdi.

Global kapitalizm yolunda şu iki önemli sonuç elde edilmiştir: Birincisi, global köyün ağaları kazanmış ve ülke olarak biz kaybetmişiz. İkincisi ise, son on yılda nüfusumuzun yüzde sekseninin ulusal gelirden aldığı pay

azalmış ve böylece, global kapitalizm oyununa bizi dahil eden "bizim köyün ağaları" kazanmış, nüfusun yüzde sekseni kaybetmiş. Buna rağmen vize kuyruğu kompleksini üzerlerinden atamayan bizim köyün ağalarından dokuz on tanesini toplasanız bile global köyün mütevazı bir ağası bile etmiyor.

Bu günlerde bizim köyün ağaları, "global kumarhane" tarafından kuralları belirlenmiş global kapitalizm, oyunun daha dürüst, bir üst klüpte oynanmasını istiyorlar. Kural koymayıp konulan kuralları kabul eden bizlerin ülkesinde, krallık olsaydı, demokrasi adına bunun değişmesini de isterlerdi. Ancak, yarıya yakınında krallık ve prenslikler olan global köye girişte bizlerin böyle bir talebi olamıyor.

Şu halde, "Türkiye oyununda" tek başına kazanmak için, global köyü önerenlerin kazanması yetmiyor. Birlikte kazanılması, Türkiye'nin kazanması gerekiyor. Bunun için, önce, global köyün kurallarını yeniden düzenleyebilecek sinerjik bir güç oluşturmak gerekiyor.

Prof.Dr. Muhittin Karabulut

- Her zaman bilmelisiniz ki, önemli olan konumunuzun ne olduğu değil müşterinizin kim olduğudur.



- insanlar sizin olayları ne kadar ve nasıl değerlendirebildiğinizi öğreninceye kadar, sizin ne kadar bilgiye sahip olduğunuzu farketmez ve önemsemezler.

Kurumsal Etkinliklerimiz

DD Geleneksel İftar Yemeği 13 Aralık 2000 tarihinde yapıyor. Seçkin davetli kitlesi, değişmeyen standartları ve organizasyonuyla DD iftar yemekleri vazgeçilmez alışkanlıklara imza atıyor.

Cihangir Samin / Danışman

"21 yy'ın Danışman Şirketi, kurumuçi birleşmeleri başaran şirketler arasından seçilecektir. Değişim Dinamikleri'nde bunu açıkça görmek mümkündür."

Metin Genç / Starmod

"Kendi perspektifi ve kendi sektörü içerisinde büyük bir mücadele vererek bu sektörde ayrı bir yere sahip olduğunu görmemizden dolayı dd'yi tebrik ederiz."

Mustafa Sesli / Sespa

"Dünyada fark yaratabilmek için Değişim Dinamikleri ile çalışıyoruz."

Abdurahman Baş / Seranit Seramik

"Değişim Dinamikleri herşeyden önce özel bir misyona sahiptir."

İlhan Miraboğlu / Mirteks Tekstil

"Değişim Dinamikleri ile çalışmak ve ilk müşterileri olmak hayatımda yaptığım en isabetli işti."

Meral Toprak / MPM

"Değişim Dinamikleri ciddi, ilkeli çalışan bir kuruluştur. Kendilerini tebrik ediyorum."

"dd mevcut faaliyetlerine iki yeni programı daha ilave ederek 2001 yılına giriyor."

Güvenlik Danışmanlığı ve Eğitim İşbirliği Start Aldı

Yönetim danışmanlığı, insan kaynakları danışmanlığı, ufuk ve vizyon geliştirme seminerleri, kurum içi eğitimler, eğitim danışmanlığı, ISO 9000 belgelendirme ve değişim projeleri alanlarında 1993 yılından bu yana danışmanlık faaliyetlerini sürdüren Değişim Dinamikleri Yönetim Merkezi Limited Şirketi; gerekli altyapı ve donanım zenginliğine sahip Resport A.Ş. ile işbirliğine girerek ülkemizde ciddi olarak eksikliği hissedilen güvenlik alanında da eğitim hizmetleri sunma sürecini başlatmıştır.



Artık siz de bir "İngilizce bilen" olabilirsiniz! Değişim Dinamikleri & The Sandwich Method işbirliğiyle sizler de dünya dili konuşacaksınız.



Endüstrileri ve iş dünyalarıyla gelişen ülkelerde ortak bir dile olan ihtiyaç, her geçen gün artmaktadır. İşadamları ve yetişmiş elemanların bir çevirmen kullanmadan yabancı müşterileriyle ilgilenmeleri, teknik ve iş konferanslarına katılmaları ve araştırmalarda bulunabilmeleri için bir ortak dile ihtiyaçları belirginleşmektedir.

Bugün bu ihtiyacı gideren uluslararası dil "İngilizce"dir. Açık ki, AB'ne aday ve dünyaya açılmak isteyen Türkiye için İngilizce bilmenin önemi, eskisine göre çok daha fazla artmıştır. Bugünden elemanları yetiştirmek için önlemlerini alan şirketler elbette ki dünya ile gelişen ilişkiler içinde hakettikleri yeri alacaklardır.

Bu nedenle Değişim Dinamikleri Yönetim Merkezi ve The Sandwich Method işbirliği ile tüm kurumlara İngilizce Eğitim verilmektedir.

Sizler de bu sürecin bir parçası olmak istemez misiniz?

• Öncelikle insanlara karşı ilgi ve desteğinizi hissettirin, sonra onlardan herhangi bir iş yapmalarını isteyiniz.

Kamu Kuruluşları ile Çalışmalarımız

"dd Kamu Kuruluşlarımızın Yönetim Geliştirme Faaliyetlerinde de Katkıda Bulunmaya Başladı."

dd Yönetim Geliştirme Projesi kapsamındaki çalışmalarını kamu kurumlarında da devam ettiriyor. Kamu Kurumları'nın kaynaklarını daha rasyonel kullanmak, hizmet kalitesini ve vatandaş memnuniyetini sağlamak amacıyla ISO 9000 Kalite Güvence Sistemi'nin kurulması ve Toplam Kalite Yönetimi konusunda çalışmalar yürütülmektedir.

ISO 9000 Kalite Güvence Sistemi'nin kurulması ve Toplam Kalite Yönetim Uygulaması'nın alt yapısını hazırlamak üzere;

1. Yönetimsel prensip ve politikaların belirlenmesi
2. Yeniden yapılanma
3. Eğitim
4. Yönetim ve örgüt geliştirme
5. Yönetim denetimi ve iyileştirme süreçlerinin uygulanması gerekmektedir.

Ülkemizde mevcut kamu kurumlarının yönetim anlayış ve uygulamalarında Toplam Kalite Yönetimi mantığının hakim kılınmasında katkıda bulunmak amacıyla, dd yoğun bir çalışma başlatmıştır.



Masrafları Kan Kaybetmeden Azaltmak

Yöneticiler kârlarını arttırmak istediklerinde ilk hedefleri genel hesaplardır. 13 yıllık danışmanlık deneyiminde gördüğüm kadarıyla bir şirket giderlerinde akla uygun yollarla indirmeye gidebilir. Nasıl?

Bir bütçenin %20'si Büyük Harcamalı Projelerden %80'i Küçük Harcamalı Projelerde oluşur. Büyük Harcamalı Projelerde elemeye ya da ertelemeye gitmeden ama, Küçük Harcamalı Projelerde özenli ve sistemli davranarak sağlanabilir. Neden Küçük Tutarlı Bütçe Taleplerinin böyle bir israf kaynağı olduğunu anlamak gereklidir. Problemin kökü, kısıtlı zamana sahip yöneticilerin en iyi hizmetlerinin büyük projelere yatırım yaparak olacağını sanmalarındadır.

Böyle projeler genellikle büyük stratejik ödemeye sahiptirler. Ana bütçenin %80'nini oluşturan Küçük Proje harcama planlaması yapan insanlar, doğru düşünme deneyiminden ve bilgiden yoksundurlar ve birtakım sebeplerden bölüm yöneticilerinden daha fazla para talep ederler. Küçük proje harcamalarını oluşturan çoğu yönetici mühendistir. İmkan bulduklarında fazla harcama, bölüm yöneticilerinin kendi bölümlerini korumaya kalkışmalarından da kaynaklanabilir. Düşük bütçe talebi bir yıl içinde bölümün küçülmesine yol açabilir. Bu yöneticiler, diğer bölümlerinin ihtiyaçları üstünde odaklanırlar.

Yöneticiler talep ettikleri ödeneğin altında harcama yaptıklarını belirlediklerinde, gereksiz harcamalarla bunu kapatmaya çalışırlar. Çentiklenmiş çamurluk, yeni alınmış bir araç için talep haline gelebilir. Küçük kalemlerin harcamaları üstünde durmayan kıdemli yöneticiler sadece kendilerini suçlamalıdır.

Bu tür harcamaları engellemek için, doğru bilgi istenmeli ve şu sorular sorulmalıdır;

- Bu yatırımı yapmak sizin göreviniz mi?
- Gerçekten yeni olmak zorunda mı ?

Bazen şirket yeni makina almak yerine 5 yıl daha eski bir makinayla çalışmaya devam etse harcamalar %30-40 oranında azalır. Seçeneklere makinanın onarılması ve kullanılmış cihaz alınması da eklenmelidir.

Bütçe amaçları gözden geçirilirken şu sorular sorulmalıdır: Sol elin yaptığı yatırımlar, sağ elini tekrarlıyor mu? Eğer düzenli, doğru ve dürüst bilgi iletişimi yoksa şirketin çok sayıda gereksiz harcama şansı yüksek olmaktadır.

- Bütçe Mesajından işaretler var mı? Kıdemli yöneticilerin harcamalarının getireceğini karşılayıp karşılamadıklarını gördükleri büyük şirketlerde sık sık rastlanır.
- İş başarısı gözden geçirilmelidir.
- Kapasite ölçütlerimiz ne kadar güvenilir?

Bazen fazla harcamalar şirketin yatırım yapması gerektiğini gösterir. Bu ölçütler tam olarak güvenilir olmalıdır.

Herşey söylendiğinde ve yapıldığında, dikkatli hazırlanmış bir bütçeleme bile başarısız olabiliyor. Dahası internet gibi hızlı gelişen bir pazarda harcama kararı alınırken fazla soruşturma yapılarak zaman kaybederek başarısız olunabilir.

Yöneticiler bölümlerinin ana harcamalarını, düzenli denetimle kaynak-bütçe süpervizyonuna ihtiyaç duyarlar. Üç kurala dikkat edilmelidir, 1- İcerici olmak.

2- Açık bir hedefinizin olması. Sadece geçen yılın bütçesindeki sorun tanımlanmamalıdır. Değişimler için öneri getirilmelidir. İyi bir denetçi bütçenin %10'unu kurtarmanın yolunu bulur.

3- Küçük yöneticiler tüm harcama kalemlerindeki sistematik problemleri keşfettiğinde asıl büyük tasarruf başlar.

Bu tür problemleri çözmenin kolay yolu, aynı zamanda özel birimler için yapılan taleplere bakılmasıdır.

TOM CAPELAND
HBR Eylül 2000 (özet)



Genele Açık (open course) Seminerlerimiz

Eylül 2000- temmuz 2001 dönemi seminer programı

KONU	AÇIKLAMA/İÇERİK	OCAK	ŞUBAT	MART
Benchmarking (Kıyaslama)	Benchmarking nasıl yapılır? Uygulama aşamaları ve değerlendirme yöntemi. Benchmarking'in stratejik yönetim kararlarında kullanılması.			
Şirket Yönetiminde Finansal Vizyon ve Makro Finansal Hedeflerin Belirlenmesi	Neredeyiz? Nerede olmak istiyoruz? Nereye gidiyoruz? Şirketlerin finansal hedeflerinin belirlenmesi ve bu hedeflerin sonuçlandırılması ile ilgili bilgi ve teknikler.			
Eğitici EĞİTİMİ ve NLP	Eğitici görevini üstlenmiş veya üstlenecek olan her düzeydeki yöneticinin verimlilik ve etkinliğini arttırmaya yönelik uygulamalı çalışmaları.			
Finansal Aritmetik	Paranın zaman değeri, yapılan yatırımların riskinin hesaplanması, tahvil ve hisse senedi değerlemesi.			
Yönetim Aracı Olarak Bütçe	Bütçenin yönetim aracı olarak nasıl kullanılacağı, yeni yıl bütçelerinin nasıl hazırlanması gerektiği ve temel metodları ile örneklerle anlatım.			
Bankalarda Fon Yönetimi	Fon yönetiminin kapsam ve amaçlarını ortaya koymak, fon yönetiminde döviz ve faiz değişkenliğine karşı kullanılacak araçları açıklamak, riski azaltmak ve kârlılığı arttırabilmek için gelişmiş yöntemler.	18		
İnsan Kaynakları Yönetiminde Psikoteknik Yöntemin Kullanılması	Değişen ve gelişen yeni insan kaynakları anlayışı çerçevesinde konuya farklı bir yaklaşım sağlayacak teknikler ve uygulamalardan örnekler.	25		
Mali Tablolarda Analiz ve Değerlendirme Teknikleri	Mali tabloları, karar alma süreçlerinde veri olarak kullanmayı sağlayacak analiz bilgisi ve metodolojinin kazandırılması.		1	
Profesyonel Yaşamda İmaj	Müşterilerle sürekli temas halinde olan çalışanların profesyonel olmaları ve kurumların imajları ile tutarlılık gösterebilmeleri, müşteri hizmetlerinde kurumların mükemmeli yakalamaları.		15	
2001 Yılı Yatırım Teşvik Mevzuatı	Yürürlükte olan Yatırım Teşvik Mevzuatı ve Uygulamaları hakkında sanayiye ve iş adamlarına yol gösterici bilgiler ve örnek uygulamalar.			1
Yönetici Asistanı / Sekreteri Eğitimi	Asistan/Sekreterler için zaman planlama, organizasyon, yeni fikir geliştirme, karar verme, problem çözme, etkili konuşma, dinleme ve yazma, ikna yöntemleri...		22-23	
Kriz Yönetimi	Çevresindeki krizler karşısında bir işletmenin neler yapabileceği ve kendisi kriz içinde ise nasıl davranabileceği konusunda bilgi ve örnek uygulamalar.			29
Şirket Değerlendirmesi / Değerlemesi	Firmanın mali durumu ile faaliyet sonuçlarının değerlendirilebilmesi, firmanın amaçları ile tutarlı rasyonel kararlar alınabilmesi için, finans yöneticisinin elinde bulunacak analitik araçlar.			
Stratejik Yönetim Planlaması	Kuruluşlara, zayıf yönlerini güçlendirecek, piyasanın tehditlerini fırsatlara dönüştürmek için gerekli metodoloji ve uygulamalar.			
Bireysel Başarıyı Geliştirme ve Etkili İletişim	Kurumsal başarının temeli başarılı ve üretici insanlarda yatıyor. Çalışanlarınızın kişisel gelişimi ve dolayısıyla kurumunuz için doğru bir yatırım.			
Vergi ve Vergi Mevzuatı	Vergi yönetimi ve planlaması konusunda bilgiler ve işletmelerin bu bilgileri nasıl lehte kullanacakları hakkında aydınlatıcı açıklamalar.			
Finansal Denetim	Etkin bir denetim süreci ve standartları ile ilgili güncel, işlevsel bilgi ve teknikler, metodoloji bir denetim yöntemi olarak finansal denetim.			
Yönetimde Verimsizliği Hazırlayan Faktörler	Katılımcıların üretim, yönetim ve hizmet kavramları açısından oluşan doğal yada yapay değişim ortamını doğru ve uygun algılayabilmelerini ve uygun amacı ile yapılacak değişim faaliyetlerinin temel etkinlerini uygulama öncesinde irdeleyebilme basiretini geliştirmek.			
Türk Ekonomisinde Perde Arkası ve Beklentiler	Karar almada ve stratejik hedefleri belirlemede makro ekonomik göstergelerden nasıl yararlanılır? Milli ekonominin hedefleri, kaynakları, ekonomik büyüme, ödemeler dengesi, 2001 yılı makro hedefleri...			
Pazarlama Stratejileri	Rekabetin bütün şiddetiyle yaşandığı günümüzde, işletmelerin rakiplerine göre farklılaşarak politika ve strateji geliştirebilmeleri için gerekli bilgi uygulamalar.			
Yatırım Projelerini Değerlendirme Kriterleri	İşletmelerin gelecekteki başarısı açısından stratejik önem taşıyan yatırım projelerinin değerlendirilmesi teknikleri.			
Etkin Takım Yönetimi ve Motivasyon	İletişim, insan ilişkilerinde "görüneni" değil "görünmeyeni" anlayabilmektir. Kişilerin "duygusal dünyası"nı, sözsöz iletişimleriyle duyabilmek, görebilmektir...			

"dd, bildiğiniz üzere kurulduğu yıldan bu yana sizlerin büyük beğenisini kazanan ufuk ve vizyon geliştirme seminerleri düzenlemekte; iş dünyasından birçok firma yetkililerinin katıldığı bu seminlere güncel ve farklı konular ekleyerek devam etmektedir."

genele açık seminerlerimiz

yer : Çırağan Sarayı

saat : 09.30 - 17.30

İptaller

Seminerlerden üç gün önce saat 17.00 'ye kadar yapılan iptallerde ücret iadesi veya başka bir eğitime kayıt hakkı sağlanabilir.

İndirim

Aynı semineri, aynı kurumdaki 1 kişiden fazla katılım durumunda %5, üç kişiden fazla katılımında %10, bu sayı 5 kişiyi aşarsa %15, 10 kişiyi aşarsa %20 indirim uygulanır.

Katılım bedeli

Bir günlük seminerler
300 USD +KDV



Kayıt için

Telefon, fax veya e-mail ile başvurmanız ve seminer ücretini banka hesap numaralarımızdan birisine yatırmanız yeterli olacaktır. Kayıtlar başvuru sırasına göre yapılır.

Yayınlarımız

Yönetim alanındaki kitaplarımıza yeni eserlerle devam ediyoruz.

Değişim Dinamikleri, yayıncılık konusundaki çalışmalarına talepler doğrultusunda başlamıştır. Bu çalışmalar seri yayınlar mantığı ile değil özgün ve seçkin eserleri iş hayatına kazandırmak şeklinde devam etmektedir.

dd kendi alanında yetkin, uzman ve akademisyenlerce yönetimin her alanında telif olarak hazırlanmış başarılı çalışmaları yönetici ve işadamlarımızın yararına sunmayı hedeflemektedir.

Başarının en önemli anahtarlarından birisi olan yetmişmiş, bilgili, yetenekli ve sürekli gelişen bir insan gücü kaynağının oluşturulması için yönetim geliştirme rolü ve yönetici eğitiminin bütün yönlerini Yönetim Eğitimi adlı eserinde sunan Fikret Öncü Bey Türkiye'nin yönetim danışmanlarının ilklerinden olup dd'nin kurucu ortakları arasında yer almaktadır.

Nejat Eczacıbaşı, Sabri Ülker, Jack Kamhi Bey'lerin uzun dönem yönetim danışmanlığını yapmış olan saygın Öncü, bu alanda yetmişmiş en büyüklerden birisidir. Uygulamadaki deneyimlerinden hareketle özgün, kalıcı ve telif bir eser olarak "Yönetimde Eğitim" isimli çalışmasını istifadenize sunmuştur.

13.07.2000 tarihinde vefat eden Sayın Fikret Öncü'yü rahmet ve şükranla anıyoruz.



Referans ve müşterilerimizden bazıları

Ajans Press	Bayrampaşa Belediyesi	Çimsa	Glaxo Welcome	İstikbal Mobilya	Özel Marmara Hast.	Torunlar
Ak Ajans	Baydemirler	Çimtaş	Girişim Pazarlama	Kadifeteks	Pamukbank	Türkiye Gazetesi Hast.
Akbank	Beko Elektronik	Data teknik	Grome Mesma	Kar Gıda	Pepsi	Türk Philips San.
Ak Menkul Değerler	Beltur	Dev Holding	Hatemoğlu	Kelebek Mobilya	Petrol Ofisi	Tuborg
Al Baraka	Berdan Tekstil	Disan	Hidromak	Kiptaş	Polinas	Türk Pirelli Lastikleri
Alhanyıldız	Besler Gıda	Divan Oteli	Hidroser	Koçbank	Pınar Gıda	Uzel
Aselsan	Biat	Doğuş Yapı	Hoşver	Koçtaş	Renault - Mais	Ülker
A.Ü. Tıp Fakültesi	BM Holding	Eczacıbaşı Men. Değ.	Hilton Ankara	Kone Asansör	Roche	Üsküdar Belediyesi
Assan	BP Gaz/Petrol	Elba Basınçlı Dök.San.	Hürriyet	Komsa	Raks	Vakıfbank
Asya Finans	Bodur Holding	Eljinkan Holding	Hyatt Regency Hotel	Kuveyt Türk	Sabancı Holding	Wolkswagen
Arçelik A.Ş.	Borusan Holding	Emin Pastaneleri	İgdaş	Karaca Örne San.	Saydam Tekstil	YKM
Arge Otomotiv	Bimpaş	Erensan	İşıklar Holding	Kav Orman San.	Sespa	Yasaş
Arthur Anderson	Banat	Eczacıbaşı Holding	İMKB	Lee Cooper	Spor A.Ş.	Yataş
Aydınlı Giyim	Bintur Turizm A.Ş.	Ecz.Procter and Gamble	İ.Ö. Tıp Fakültesi	Mercedes Benz	Star Mod	Yazakisa
Aygaz	Canan Kozmetik	Emek Hayat	Intertory	Sandoz	Merç Holding	Yapı Kredi Leasing
Aytaç Gıda	Ceta Form	Elbo Gaz Mamülleri	İDO	Şişecam	Miraboğlu	Yaşar Holding
Alcatel	Colgate - Palmolive	Evyap	İETT	Şişli Belediyesi	Milgaz	Yatırım Bankası
Artema	Çimentaş Türk A.Ş.	Fako İlaçları	İhtlas Finans	Şişmanoğlu	Netaş	Yıldızlar Plastik
Atlas Copco	Çanakkale Seramik	Fatih Belediyesi	İncirli Hastanesi	Tatliya	Novoplast	Yimpaş
Alyans - Tempo	Çarşı Mağazaları	Gezer Ayakkabı	İski	TGRT	Nuh Çimento	Yorsan Şirketler Grubu
Bahçivan Gıda	ÇBS	Gezderi	İstanbul B.Ş. Belediyesi	THY	Oerlikon	
Başak Sigorta	Çelik Halat	Gürbağlar	İstanbul Gıda	Olivetti	İstanbul Kültür A.Ş.	
Başkan Elektronik	Çim Beton	Güneş Sigorta	İstanbul Kültür A.Ş.	Özel Konur Hast.		