



Ahmet Nedim ERDEMİR
Genel Müdür & Yönetim Danışmanı

Şirketler için kurumsal yönetim sistemlerinin kurulması ve devreye alınması, organizasyonu ve mevcut ekibi en çok zorlayan alanlardan biri olarak öne çıkıyor.

Kurumsallaşma, strateji, performans yönetimi, ERP/dijitalleşme, yalın yönetim, bütçe yönetimi, iç denetim vb. yönetim sistemleri için adım atmaya karar verilmesi bile zaman zaman 1-2 yıl sürebiliyor. “Gerçekten ihtiyaç var mı? Nasıl yapacağız? Kendimiz mi kuralım? Dışarıdan mı destek alalım? Maliyetine değer mi? Kiminle çalışacağız?” gibi soruların cevabını bulabilmek bazı kurumlar için mümkün de olmuyor ve belki de kurumun sürdürülebilirliği için kritik olan projelerden bu süreçte vazgeçilebiliyor. Yanlış bir karar vermek ise telafisi zor bir yola sokabiliyor.

Peki yönetim sistemlerine yatırım yapma kararını nasıl vermeliyiz?

Öncelikle kurumsal olarak “**hangi ihtiyaç bu sistemi / projeyi gerektiriyor, hangi alanlarda bizi geliştirecek, hangi problemlerimizi çözecek, beklentilerimiz nelerdir...**” gibi soruların cevabını taslak olarak netleştirerek sürece başlamak çok önemlidir. Belirlediğiniz fikirleri esnek bir taslak olarak ele alıp, karar verme süreci içerisinde olgunlaşmasına izin vermeniz gerekir. Genelde bu aşamada **ihtiyaç – beklenti – çözüm** denkleminde birçok boşluk ve oturmayan nokta ortaya çıkmaktadır. Ham fikrinizi ön değerlendirme aşamasında yapay zeka kullanımı ile daha çerçeveli bir kapsama ulaştırabilirsiniz.

Sistemsel dönüşüm içeren projelerde yanlış yolda olduğunuzu anlamamız zaman zaman 3-5 yıla kadar uzayabilmektedir; finans, emek ve en önemlisi de zaman olarak bu kadar yatırım yapmış olduğunuz bir sistemden geri dönüş kararını almak da ciddi bir kurumsal cesaret gerektirebilmektedir. Deneme-yanılma yöntemi bu tip projeler için kesinlikle en yanlış yöntemdir. Bu yüzden başlamadan önce çıkacağınız yolun doğru yol olup olmadığından emin olmanız önemlidir. Söz konusu sistemi daha önce başarıyla devreye almış veya başarısız olmuş kişi ve kurumlardan tecrübe aktarımı yapmak bu konudaki en önemli aşamadır. Bu aşamada başarısız olmuş şirketlerin tecrübeleri sizi bu kararınızdan

uzaklaştırabilir, o yüzden sistemin şirketinizde ihtiyaç olduğu noktasında eminseniz ki eğer küresel düzeyde kabul edilen sistemlerle muhtemelen ihtiyacınızdır, bu tecrübeleri sonuçlarıyla değil, “neyi yanlış yaptıklarını” analiz etmek amacıyla dinleyin. Başarı hikayelerinde ise sizinle benzer ölçek, sektör ve kültürde olan örnekler odaklanın. Bu hem sizi cesaretlendirir hem de doğru yola sevk eder. Ancak o durumda da yine sizin yapınız ile referans yapı arasındaki farklılıkları iyi analiz edip, aynı formülün sizde birebir başarılı olamayabileceği ihtimalini atlamayın.

Dönüşüm projelerinde organizasyonun sözü konusu sistem ile ilgili tecrübesi hiç veya az olduğundan dolayı genelde organizasyon dışından bir çözüm ortağı veya profesyonel desteğe ihtiyaç duyulmaktadır. Çözüm ortakları ile görüşmeler yapmak ve onların da tecrübeleriyle paylaşımlarını dinlemek kararınıza profesyonel bir bakış açısı katacaktır. Bu tecrübe dinlemek, başarısız örnekleri ve nedenlerini de sorgulamak önemlidir. Özellikle bu aşamada ihtiyaç – beklenti – çözüm denklemini olgunlaştırabilirsiniz. Tabii ki aynı zamanda **doğru çözüm ortağını tercih etmek de projenin başarısı üzerinde 0-1 çarpan etkisi olan bir husustur**. Sizin ölçeğiniz, kültürünüz, sektörünüz ve yapınıza uyumu, sizin üzerinizde deneme-yanılma yapmayacak kadar tecrübe-ye sahip olması, en iyi uygulamalara hâkimiyeti, size yeterli odağı ve nitelikli zamanı ayıracak olması, danışman kalitesi gibi unsurlar maliyet denkleminin önünde değerlendireceğiniz kriterler olmalıdır. Çalışma ihtimalinizin oluşturduğu çözüm ortağının referansları ile birinci ağızdan bir çay – kahve eşliğinde referans görüşmeleri yapmanız ise doğru adreste olduğunuzu teyit etmek için faydalıdır.

Finansal açıdan bu tip projeler genelde uzun vadeli dönüşü olan yatırımlardır ve nakit akışına etkileri kısa vadede negatiftir. Nakit akışı ve bütçe planlamasına etkilerini bu açıdan proje öncesi, sırası ve sonrasındaki tüm maliyetleri hesaba katarak, muhtemel ek maliyetleri sorgulayarak (beyaz yaka ek kadro, eğitim, yazılım vb.) ve olumsuz senaryoları

Sistemsel Dönüşümde İlk Adım: Doğru Karar

(özellikle sürecin uzaması gibi) değerlendirmeye katarak analizinizi yapmanız gerçekçi bir tablo oluşturmanızı sağlayacak ve bu gerçekler ile süreç içerisinde karşı karşıya gelmeniz halindeki olumsuz motivasyonun önüne geçecektir.

Değişim yönetiminde en önemli unsurlardan biri de **ilgili yöneticilerin sürece katılması ve destek vermesidir**. Üst yönetim tek başına karar verdiği bir proje, organizasyon tarafından sahiplenilmeyebilir ve projenin sonuçları üzerinde hesap verme ve sorumluluk denklemi, ilgili yöneticiler nezdinde oluşmayabilir. Bu yüzden ilgili yöneticilerin fikirlerini almak, karar verme sürecine katmak, görüşme ve değerlendirmeleri beraber yapmak hem karar kalitesini artıracak hem de projeye yönelik sahiplenme ve sorumluluğu destekleyecektir. Bu yöntem tam tersi ise tüm kararı orta kademe yönetime bırakmaktır. Bu yöntem de üst yönetim destek ihtiyacı, zaman ve finansal yatırım ölçeğinin büyüklüğü, profesyonel fonksiyon yöneticilerinin zaman zaman yeterince uzun vadeli ve geniş perspektiften bakmaması gibi faktörlerden dolayı risklidir. Bu sebeple üst yönetim ve ilgili orta kademenin dengeli bir şekilde işin içerisinde olduğu, **nihai kararın üst yönetim tarafından bilinçli ve destekleyici bir şekilde alınması önemlidir**.

Tabii ki tüm bunları yaparken **karar verme sürecinizin gereğinden fazla uzamaması da gerekmektedir**. Sürece dair net bir zaman takvimi oluşturmak, hedef tarih koymak, safhalar arası fazla boşluklar bırakmamak hem projenin canlılığını koruyacak hem de sürece dahil olanların motivasyonunu ve odağını yüksek tutacaktır. Bu da karar kalitesine pozitif yansıtacaktır.

Sonuç olarak; yönetim sistemlerinin devreye alınması sadece teknik bir kurulum değil, bir kültürel dönüşüm yolculuğudur.

Bu yolculuğun kaderi ise önemli ölçüde henüz ilk adım atılmadan, karar masasında belirlenir. İhtiyaçları doğru tanımlanmış, paydaşları sürece dahil edilmiş, doğru çözüm ortağıyla el sıkışılmış ve üst yönetimin liderliğinde olgunlaştırılmış bir karar süreci, dönüşümün ve başarının en büyük garantisidir.



HİZMETLERİMİZ HAKKINDA HABERLER

Yönetim Danışmanlığı Projelerimiz



www.akridatekstil.com

Kuruluş: 2004

Sektör: Tekstil

DD Çalışma Süresi: 2 Yıl



10 yıl önce kurumsal zemini oluşturulan Akrida Tekstil ile güncel ihtiyaçlar doğrultusunda tekrar bir planlama yapılarak çalışmaya başlanmıştır. İlk olarak **Yönetim Ön İnceleme** çalışmaları kapsamında şirketin mevcut yapısı çok yönlü olarak değerlendirilmiştir. Çalışan ve yönetici mülakatları, çalışan profili anketleri, dış paydaş görüşmeleri ile süreç, müşteri ve tedarikçi analizleri gerçekleştirilmiş; elde edilen bulgular **Yönetim Ön İnceleme Raporu** ile üst yönetime sunulmuştur.

Proje kapsamında, Organizasyon Kılavuzu doğrultusunda şirket içindeki roller, görev ve sorumluluklar netleştirilecektir. Bütçe sistemiyle kaynakların etkin kullanımı desteklenirken, Stratejik Planlama çalışmalarıyla uzun vadeli hedefler belirlenecektir. Aynı zamanda Kurumsal Performans Yönetim Sistemi kapsamında departman hedefleri şirket stratejileriyle uyumlu hale getirilecektir. Ayrıca, yönetmeliklerin güncellenmesiyle süreçlerin güncel mevzuat ve kurumsal ihtiyaçlara uygun şekilde yürütülmesi desteklenecektir.



www.cfnkimya.com

Kuruluş: 2013

Sektör: Kimya

DD Çalışma Süresi: Proje Bazlı

Strateji ve performans yönetimi alanlarında düzenli hizmet verdiği kurumlardan CFN Kimya'nın **2030 yılı Vizyonu ve Stratejik Hedefleri** çerçevesinde kurumsal ve fonksiyonel strateji, amaç ve hedeflerinin gözden geçirilmesi süreçleri koordine edilmiştir. **Strateji Komisyon ve Strateji Çalıştay**ı moderasyonu yapılmış, performans yönetimi süreçleri gözden geçirilmiş ve iyileştirme adımları belirlenmiştir.

Panel formatında planlanan çalıştayda stratejik fonksiyonlar bazında kurumda yapılan çalışmalar, projeler ve sonuçları değerlendirilmiştir. Ayrıca marka ve pazar analizi raporları yorumlanmıştır. Grup atölye çalışmaları ile SWOT/PESTEL analizi, 2030 yılında CFN, **2026 Strateji ve Hedefleri** konuları beyin fırtınaları yapılmıştır.

DİSAN

www.disan.com.tr

Kuruluş: 1992

Sektör: Hidrolik Makine

DD Çalışma Süresi: 2 yıl



1992 yılından bu yana geri dönüşüm sektöründe faaliyet gösteren Disan'da kurumsal yönetim altyapısının güçlendirilmesine yönelik çalışmalara devam edilmiştir. Bu kapsamda **Yönetim Ön İnceleme Raporu** hazırlanmış; **Kurumsal Anayasa, Kurumsal Dokümantasyon Yönetmeliği, Organizasyon Şeması ve Görev Tanımları** oluşturularak kurumsal yapının temel unsurları netleştirilmiştir.

Süreç içerisinde **Performans Yönetim Sistemi, Toplantı Sistemi ve Raporlama Standartları** tasarlanarak uygulamaya alınmıştır. Gerçekleştirilen çalışmalar sonucunda görev, yetki ve sorumluluk alanları daha net hale gelirken; dokümantasyon, toplantı ve raporlama süreçlerinde standartlaşma sağlanmış, performans yönetimi uygulamaları ile hedef odaklı çalışma kültürü desteklenmiştir.



www.ekingen.com.tr

Kuruluş: 1985

Sektör: Elektronik

DD Çalışma Süresi: 3 Yıl

Ekingen Grup ile yeniden başlatılan Kurumsal Yönetim Danışmanlığı sürecinde şirketin mevcut yapısı analiz edilmiş, **Organizasyonel Yapılanma** gözden geçirilerek görev ve sorumluluk alanları netleştirilmiştir. **Organizasyon El Kitabı, Görev Tanımları, Aile Üyeleri Kariyer Planlaması ve Aile Anayasası** çalışmaları ile kurumsal yönetim altyapısının güçlendirilmesine yönelik adımlar atılmış; **Toplantı ve Departmantal Raporlama, Prim ve Ücret** sistemleri yeniden yapılandırılmıştır.

Gerçekleştirilen çalışmalarla süreçlerde standartlaşma desteklenmiş, operasyonel verimlilik artırılmış ve uygulamaların sürdürülebilirliği güçlendirilmiştir. Aile-şirket dengesinin geliştirilmesine yönelik çalışmalar kapsamında gelecek neslin kuruma entegrasyon süreci de planlı şekilde sürdürülmektedir.

EMİROĞLU®

www.emiroglubaklava.com.tr

Kuruluş: 1986

Sektör: Gıda

DD Çalışma Süresi: Yeni Proje



Geleneksel lezzet anlayışını kalite odaklı üretim yaklaşımıyla birleştiren Emiroğlu, baklava sektöründe 40 yıllık köklü geçmişiyle faaliyetlerini sürdürmektedir. Yolculuğunu daha güçlü ve sürdürülebilir bir yapıya taşımak amacıyla başlatılan proje kapsamında gerçekleştirilen **Mevcut Durum Analizi** ile organizasyonun gelişim alanları belirlenmiş, **Kurumsal Dokümantasyon Yönetmeliği** çalışmasıyla süreçlerde standartlaşma ve sürdürülebilirliğin desteklenmesine yönelik adımlar atılmıştır. **Organizasyon Şeması**, atama listesi, organizasyon kılavuzu ve görev tanımları çalışmaları ile rol ve sorumlulukların daha net hale getirilmesi hedeflenmiştir.

Projenin devam eden aşamalarında **Kurumsal Anayasa** çalışmaları ile vizyon, misyon ve temel değerlerin ortak bir zeminde yapılandırılması; eğitim programları ile çalışan gelişiminin desteklenmesi ve **Aile Anayasası** ile kurumsal devamlılığı güçlendirecek yönetim yapısının oluşturulması planlanmaktadır.



www.ercal.com.tr

Kuruluş: 1980

Sektör: Otomotiv / Fındık / İnşaat

DD Çalışma Süresi: 16 yıl

Kurumsal gelişim çalışmalarının devam ettiği Erçal Group'ta **Ücret Sistemi, Bütçe ve Raporlama düzeni ile Performans ve Prim Sistemlerinde** güncellemeler yapılmış, **Yetkinlik Bazlı Performans Değerlendirme Sistemi** de detaylandırılarak devreye alınmıştır. Gerçekleştirilen çalışmalarla ücretlendirme, maliyet dağılımı, bütçe ve performans yönetimi süreçleri mevcut ihtiyaçlar doğrultusunda yeniden yapılandırılmıştır.

Bu kapsamda maliyetlerin daha sağlıklı analiz edilmesi mümkün hale gelirken, bütçe yönetiminde kontrol ve öngörü kabiliyeti artırılmış, performans değerlendirme ve ödüllendirme süreçlerinde ise bireysel manada daha ölçülebilir ve sürdürülebilir bir yaklaşım desteklenmiştir.

"Eylem olmadan vizyon sadece bir hayaldir. Vizyonla birleşen eylem ise dünyayı değiştirebilir."

Joel A. Barker



www.gezer.com
Kuruluş: 1968
Sektör: Ayak Giyim
DD Çalışma Süresi: 30 yıl



Ülke ekonomimizde sanayi üretimi, ihracat ve istihdam olarak önemli katkılar sağlayan Gezer'de yürütülen çalışmalar kapsamında **Makroekonomik Göstergelerin Kurumsal Finansa Etkilerine** yönelik eğitim ve politika geliştirme çalışmaları gerçekleştirilmiştir. **Yönetim Kurulu toplantıları** ve yönetim ekibi ile yapılan birebir görüşmeler aracılığıyla kurum genelindeki koordinasyon ve iletişim süreçleri etkin şekilde desteklenmiştir.

Ayrıca organizasyon yapısı, kurullar ve yetki çerçevesi gözden geçirilerek yönetim mekanizmalarının geliştirilmesine katkı sağlanmıştır. Bu çalışmalarla kurumsal stratejinin daha bütüncül bir yaklaşımla ele alınması ve yönetim süreçlerinin güçlendirilmesi hedeflenmiştir.



www.imakreduktor.com
Kuruluş: 1973
Sektör: Redüktör
DD Çalışma Süresi: 15 yıl

Kurumsal sistemlerini önemli ölçüde oturmuş olan i-Mak'ta, **Kurumsal ve Departmantal Hedefler** belirlenmiş ve kurumsal gelişim planlaması içerisinde olan önemli ayaklardan **Bütçe Sistemi** oluşturulmuştur. Düzenli destek verilen alanlardan olan çeyrek bazlı performans ölçümleri, strateji çalıştay moderasyonu ve ücret sistemi güncelleme çalışmaları da sistematik olarak gerçekleştirilmiştir.

Gerçekleştirilen çalışmalarla ücret, bütçe ve performans yönetimi süreçleri daha entegre bir yapıya kavuşturulmuş; performans takibinin etkinliği artırılarak finansal planlama güçlendirilmiş ve kurumsal hedef yönetiminde süreklilik ve sürdürülebilirlik yaklaşımı desteklenmiştir.



www.mimsangrup.com.tr
Kuruluş: 1983
Sektör: Endüstriyel Makine
DD Çalışma Süresi: 3 yıl



Mimsan Grup ile yürütülen çalışmalar kapsamında **Kişisel Gelişim ve Liderlik Eğitim Programlarının** uygulanması ve takibi sistematik olarak sürdürülürken; iletişim, satın alma, depo ve stok yönetimi süreçleri standartlaştırılmıştır. Ayrıca Proje Yönetimi süreçleri standartize edilmiş ve **Seyahat & Harcama Standartları** oluşturulmuş, daha önce hazırlanan **İşyeri ve Çalışan El Kitabı** denetim süreci kapsamında detaylı biçimde gözden geçirilerek güncellenmiştir.

Gerçekleştirilen çalışmalarla görev ve sorumluluk alanları daha net hale getirilmiş, operasyonel verimliliğin artırılması ve hata kaynaklı maliyet risklerinin azaltılması hedeflenmiştir. Güncellenen organizasyon yapısı ile çalışan uyumu ve kurumsal sürdürülebilirlik aktif biçimde desteklenmeye devam etmektedir.



www.ozdogudamper.com.tr
Kuruluş: 1989
Sektör: Araç Üstü Ekipmanları
DD Çalışma Süresi: Yeni Proje

1989 yılından bu yana araç üstü ekipmanları sektöründe faaliyet gösteren Öz Doğu Damper uzun vadeli vizyonunu Değişim Dinamikleri ile başlattığı Kurumsal Gelişim projesi ile desteklemektedir. Kurumsallaşma projesi **Yönetim Ön İnceleme** süreci ile başlanmıştır. Gerçekleştirilen analizler doğrultusunda organizasyonun mevcut yapısı bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirilmiş ve kurumsal gelişim alanları ortaya konulmuştur.

Hazırlanan raporlar ile üst yönetime stratejik karar alma süreçlerini destekleyecek önemli çıktılar sunulmuş, iyileştirme alanları önceliklendirilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda **Kurumsal Gelişim Yol Haritası** oluşturularak daha etkin, sürdürülebilir ve sistematik bir yönetim yapısının temelleri atılmıştır.



www.vuslat.org.tr
Kuruluş: 2002
Sektör: Sivil Toplum
DD Çalışma Süresi: 2 Yıl



Kurumsal gelişim sürecine kararlılık ile devam eden Vuslat Derneği'nde yönetim ve veri odaklı karar alma süreçlerinin güçlendirilmesine yönelik çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda **Toplantı ve Raporlama Sistemi, Organizasyon Kılavuzu, İşyeri & Çalışan El Kitabı ve Performans Kriterleri** oluşturularak kurumsal işleyişin standartlaştırılması hedeflenmiştir.

Gerçekleştirilen çalışmalar sonucunda görev ve sorumluluk alanları netleştirilmiş, karar alma ve raporlama süreçleri daha sistematik hale getirilmiştir. Ayrıca **Veri Analizi ve Bağışçı Segmentasyonu** çalışmaları ile bağışçı profilleri yapay zeka destekli veri analizi yöntemleri ile sınıflandırılmış, her segmente yönelik aksiyon planları geliştirilerek bağışçı ilişkilerinin daha etkin ve sürdürülebilir şekilde yönetilmesine katkı sağlanmıştır.



www.yenipak.com
Kuruluş: 1997
Sektör: Plastik / Ambalaj
DD Çalışma Süresi: 23 yıl

Genel yönetim danışmanlığı kapsamında düzenli destek verdiği kurumlarından olan Yenipak Ambalaj'da **Gelir - Gider ve Karlılık Raporlama** yapısı gözden geçirilmiş, **2. Nesil Kişisel Gelişim Planlamaları** hazırlanmış, **Organizasyon Yapısı** güncellenmiş ve 2026 yılı **Kurumsal Stratejisi ve Departman Hedefleri** oluşturulmuştur. Ayrıca **Anonim Şirkete Dönüşüm** sürecine ilişkin proje yönetimi çalışmaları gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmalarla performans yönetimi, organizasyon yapısı ve kurumsal süreçler daha bütüncül bir yapıya kavuşturulurken, kurumsal hedeflerde ortak yönelim güçlendirilmiş ve finansal raporlama süreçlerinde şeffaflık artırılmıştır. Hukuki zemin olarak da şirket yapısı daha sürdürülebilir ve 2. nesil geçişine uygun hale getirilmiştir.

Kurumların Gelişimine Eşlik Eden Eğitim ve Dönüşüm Çözümleri

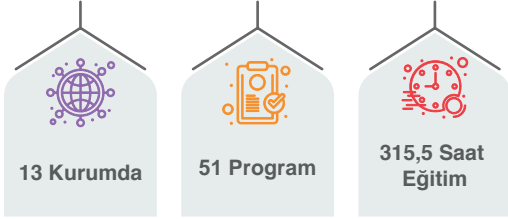
Değişimin hızla devam ettiği iş dünyasında kurumların sürdürülebilir başarısı; öğrenme, gelişim ve dönüşüm süreçlerini birlikte yönetebilmesine bağlıdır. Değişim Dinamikleri olarak eğitim faaliyetlerini yalnızca bilgi aktarımı değil, kurumların stratejik hedeflerine ulaşmasını destekleyen bir gelişim ve dönüşüm aracı olarak değerlendiriyoruz.

Liderlik, kurumsallaşma, yönetişim, iletişim, ekip performansı ve değişim yönetimi başlıklarında kurumlara özel olarak tasarladığımız programları; vaka çalışmaları, uygulamalar ve danışmanlık yaklaşımımızla destekliyoruz. Eğitim süreçlerini kurumların mevcut durumu, gelişim öncelikleri ve hedefleri doğrultusunda yapılandırıyor; öğrenilenlerin iş sonuçlarına, yönetim uygulamalarına ve kurumsal gelişime yansımaları amaçlıyoruz.



Eğitim ve danışmanlığı birlikte ele alan bu yaklaşım sayesinde kurumların liderlik kapasitesini geliştirmesine, ekiplerinin potansiyelini ortaya çıkarmasına ve değişen koşullara daha etkin uyum sağlayacak yapılar oluşturmaya katkı sunmaya devam ediyoruz.

2025-2026 Döneminde;



Liderlik, kurumsallaşma, yönetişim ve yönetim sistemleri alanlarında kurumlara özel çalışmalar gerçekleştirildi.

Yetkinlik Bazlı Eğitim Kataloğu

Yetkinlik bazlı eşleştirmeler ve güncel eğitim içerikleri ile oluşturulmuş **Eğitim Kataloğumuz** ile kurum içi eğitim programınızı rahatlıkla oluşturabilirsiniz. Eğitim Kataloğumuzu QR ile talep edip bizimle iletişime geçebilirsiniz.



İşe Alımda Değişen Dinamikler

Veriler Ne Söylüyor?

Küresel araştırmalar, işverenlerin yaklaşık üçte ikisinin nitelikli aday bulmakta zorlandığını ve adayların önemli bir bölümünün uzun veya etkisiz işe alım süreçleri nedeniyle süreçten çekildiğini gösteriyor. Buna karşılık, beceri bazlı değerlendirme kullanan kurumlar daha yüksek işe alım başarısı elde ediyor. DD olarak yürüttüğümüz işe alım projelerinde de benzer bir tablo görüyoruz.

Yeni Dönemde İşe Alım



Yapay zekâ destekli değerlendirme: Ön eleme ve aday eşleştirme süreçleri hızlanırken, değerlendirmelerde daha objektif sonuçlar elde edilebiliyor.



Yetkinlik bazlı işe alım: Diploma ve deneyimin yanında öğrenme çevikliği, problem çözme becerisi, eleştirel düşünme ve gelişim potansiyeli daha fazla önem kazanıyor.



Aday deneyimi: Hızlı geri bildirim, şeffaf iletişim ve iyi kurgulanmış süreçler işveren markasını doğrudan etkiliyor.



Kültürel uyum: Teknik yeterlilik kadar kurumun değerleriyle uyum da işe alım kararlarında belirleyici hale geliyor.

Yayınladığımız İlanlar Ne Söylüyor?

Yürüttüğümüz işe alım projelerinde en sık karşılaştığımız yetkinlikler; iletişim ve ilişki yönetimi, analitik düşünme, planlama, dijital araçları etkin kullanma ve takım çalışması oldu.

Özellikle orta ve üst düzey pozisyonlarda adayların değişime uyum sağlama, paydaş yönetimi ve sonuç odaklı çalışma becerileri kritik değerlendirme kriterleri arasında yer aldı.

KOBİ'ler İçin Ne Anlama Geliyor?

Büyüyen şirketlerde doğru işe alım kararları yalnızca mevcut pozisyon ihtiyacını değil, kurum kültürünü ve gelecekteki organizasyonel ihtiyaçları da dikkate almayı gerektiriyor. Bu nedenle görev tanımları, yetkinlik setleri ve değerlendirme kriterlerinin sistematik şekilde yapılandırılması her geçen gün daha önemli hale geliyor.

Değişim Dinamikleri olarak işe alım süreçlerini yalnızca aday bulma faaliyeti olarak değil; kurumların sürdürülebilir büyümesini de destekleyen stratejik bir insan kaynakları süreci olarak değerlendiriyoruz. Bu doğrultuda, işe alım projelerinin yanı sıra insan kaynakları ekiplerinin yapılandırılması ve işe alım süreçlerinin etkin şekilde tasarlanmasına yönelik çalışmalarımızı da geliştiriyoruz.



YÖNETİM DANIŞMANLIĞI KURUMLARIMIZA EK OLARAK EĞİTİM VE İK ALANINDA HİZMET VERDİĞİMİZ KURUMLARIMIZDAN BAZILARI



BİZDEN HABERLER & ETKİNLİKLERİMİZ

32. Geleneksel İftar Programımızda “Kurumsallaşma”yı Konuştuk

Değişim Dinamikleri'nin her yıl Ramazan ayında düzenlediği **Geleneksel İftar Programı'nın 32'ncisi** bu yıl da yoğun katılımıyla gerçekleşti. İş dünyasından 200'ü aşkın müteşebbis ve profesyonelin bir araya geldiği programda, Kurucumuz ve Yönetim Danışmanımız Süleyman Erdemir'in yeni eseri **Girişimcinin Medeniyet İnşası: Kurumsallaşma** odağında kurumsallaşma, liderlik ve sürdürülebilir kurum kültürü üzerine değerlendirmeler yapıldı.



Programın açılış konuşmasını Genel Müdürümüz Ahmet Nedim Erdemir gerçekleştirdi. Yönetim Kurulu Başkanımız Klinik Psikolog Zeynep Betül Topçu psikolojik dayanıklılık ve şeffaf iletişimin önemine dikkat çekerken, İnsan Kaynakları Projeleri Koordinatörümüz Meryem Cemile Topcu işe alım ve oryantasyon süreçlerinin kurumsal sürdürülebilirlikteki rolüne ilişkin görüşlerini paylaştı.

Programda Prof. Dr. Kerem Alkin, İbrahim Hakan Yılmaz ve Dr. Deniz Mehmet Gürsoy; değişen dünya düzeni, çevik yönetim anlayışı, insan odaklı kurum kültürü ve kurumsal dayanıklılık konularında değerlendirmelerde bulundu. Ekingen Elektronik Genel Müdürü Eyüp Ekingen, CFN Kimya Genel Müdürü Fatma Köktaş ve Vuslat Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Selçuk Taştan da kurumsallaşma yolculuğuna ilişkin deneyimlerini katılımcılarla paylaştı.



Programın kapanışında Kurucumuz, Yönetim Danışmanımız ve yazar Süleyman Erdemir söz aldı. Erdemir, **kurumsallaşmanın yalnızca yönetim sistemleri oluşturmak değil; hukuk, ahlak, hakkaniyet, güven ve insan odaklılık temelinde kalıcı kurumlar inşa etmek** anlamına geldiğini vurguladı. Katılımcılar, kurumsallaşmaya farklı perspektiflerden bakma ve ortak akıl ekseninde değerlendirme fırsatı buldukları programı ilgiyle takip etti.

#DD'li Olmak

Değişim Dinamikleri'nde kurum kültürünü yalnızca danışmanlık projelerimizin bir konusu olarak değil, kendi çalışma hayatımızın da önemli bir parçası olarak görüyoruz. Çalışma arkadaşlarımızın gelişimini destekleyen, birlikte öğrenmeyi teşvik eden ve güçlü bağlar kurmayı önemseyen bir anlayışla hareket ediyoruz.

Bu kapsamda yıl boyunca kurum içi eğitimler, Bir Kitap Seç programı, yeni yıl buluşmaları, geleneksel iftar organizasyonları, bayramlaşmalar, piknikler ve sosyal etkinliklerle bir araya geliyoruz. Çalışma arkadaşlarımızın doğum günlerini, önemli yaşam anlarını ve kariyer yolculuklarındaki değişimleri birlikte paylaşmaya özen gösteriyoruz.

Kadınlar Günü'nden aile katılımlı organizasyonlara kadar uzanan bu buluşmalar, yalnızca güzel anılar biriktirmemizi değil; aynı zamanda ekip ruhumuzu, aidiyet duygumuzu ve birlikte üretme kültürümüzü de güçlendiriyor.



Yeni - Online Kurumsal Olgunluk Analizi -

Kurumunuzun kurumsal yönetim seviyesini yapay zeka destekli envanterimiz ile ölçün!

Kurumsal Olgunluk Analizi; kurumunuzun yönetim yaklaşımı, organizasyon düzeni, stratejik bakış açısı ve insan kaynağı yapısını bütüncül bir perspektifle ele alan **ücretsiz bir ön değerlendirme imkanı sunar.**



ÖLÇÜN

Mevcut kurumsal seviyenizi görün.

Yönetim, organizasyon, strateji ve insan kaynağı alanlarındaki kurumsal olgunluk düzeyinizi değerlendirin.



DEĞERLENDİRİN

Güçlü ve gelişime açık alanları belirleyin.

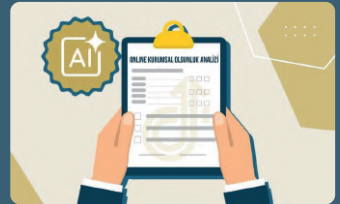
Kurumsal yapınızın güçlü olduğu ve gelişim fırsatlarının bulunduğu alanları net şekilde görün.



GELİŞTİRİN

Kurumsallaşma yol haritanızı oluşturun.

Daha net öncelikler belirleyerek kurumsal dönüşüm çalışmalarınızı sağlam bir zeminde planlayın.



Kurumunuzun bugünkü durumunu keşfetmek için QR kodu tarayın.



30 yılı aşkın saha deneyiminden beslenen bu çalışma, kurumsallaşma yolculuğunuz için **güçlü bir başlangıç noktasıdır.**



Bugün net görülemeyen yapı, yarın **doğru yönetilemez.**



Güvenli, hızlı ve ücretsizdir.

“Devam ederek değişmek, değişerek devam etmek...”

Ahmet Hamdi Tanpınar

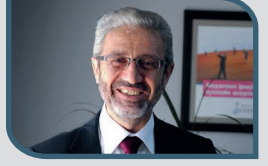
GİRİŞİMCİNİN MEDENİYET İNŞASI KURUMSALLAŞMA



Kurumsallaşma:
Büyümeden Öte,
Kalıcı Sistem Kurma Meselesi



Süleyman ERDEMİR
Kurucu & Yönetim Danışmanı



Girişimci Olarak Bu Yol Nasıl Başladı?

Büyük veya küçük, hangi ölçekte olursa olsun; başarılı ya da başarısız birçok şirketimizin geleceğinin olmaması gerçeği beni her zaman derinden etkiledi. Bu durumdaki birçok kuruma ve şirkete şahit oldum.

Gelişimini, büyümesini ve başarısını kişilere bağımlı sürdüren şirketlerin uzun ömürlü olmadığını gördüm. Bu kadar gayret ve çabanın yorgunluk, yılgınlık ve pişmanlıktan başka sonuç doğurmaması; ülkemiz açısından kaynak israfına, kurucular ve aileleri açısından ise mutsuzluğa dönüşebiliyor.

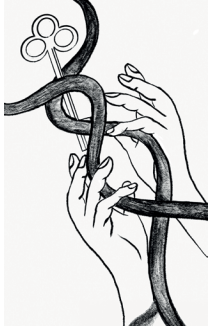
Bunun olumlu örneklerini de bizzat deneyimledim, olumsuz sonuçlarını da gördüm. Birçoğunun hikâyesini dinledim ve okudum.

Bugün geriye baktığımda, Değişim Dinamikleri'nin ortaya çıkışını sahadan gelen bu ihtiyaca verilmiş uzun bir cevap olarak görüyorum.

Ve hâlâ aynı soruyu soruyorum:

“Kurumlar nasıl daha adil, daha ölçülebilir ve daha sürdürülebilir hale gelir?”

KİTAPTAN: İNSAN, DEĞER VE KURUM



Bu eser; kurumsallaşmayı yalnızca süreçler ve organizasyon yapıları üzerinden değil, insan, değerler, ahlak, adalet, emanet bilinci ve sürdürülebilirlik ekseninde ele alan bütüncül bir yaklaşım sunmaktadır. Otuz yılı aşkın saha deneyiminden beslenen çalışma; girişimcilere, aile şirketlerine ve kurum liderlerine yalnızca büyüyen değil, aynı zamanda uzun ömürlü, insan merkezli ve sürdürülebilir kurumlar inşa etme perspektifi kazandırmayı amaçlamaktadır.

Eserde kurumsallaşmanın düşünsel ve yapısal temelleri | kurumsal değişim ve yönetim yaklaşımları | insan ve kurum ilişkisi ile kurum kültürü | ahlak, adalet ve kurumsal sorumluluk anlayışı | nesiller arası geçiş ve sürdürülebilirlik | yönetim, bütçe ve kontrol sistemleri | sahadan gerçek soru-cevaplar ve saha deneyimleri ele alınmaktadır.

Kitaba eşlik eden özgün çizimler ise kurumsallaşma, liderlik, insan, değerler, süreklilik ve dönüşüm kavramlarını görsel bir anlatım diliyle yeniden yorumlayarak metni tamamlayan kavramsal bir görsel anlatım alanı sunmaktadır.



OKUYUCU VE UZMAN GÖRÜŞLERİNDEN SEÇKİLER

“

“Kurumsallaşmayı yalnızca sistem değil, insan ve değer ekseninde ele alan güçlü bir çalışma.”

-İş Dünyası Temsilcisi

“Girişimcilik ile sürdürülebilir yönetimi aynı zeminde buluşturan önemli bir bakış açısı sunuyor.”

-Yönetim Danışmanı

“Kurumsal süreklilik ve nesil geçişi üzerine dikkat çekici bir perspektif içeriyor.”

-Akademisyen



Girişimcinin Gündemindeki Sorular

Aşağıdaki sorular, **Girişimcinin Medeniyet İnşası: Kurumsallaşma** kitabında detaylı olarak ele alınan konulardan seçilmiştir. Bu sorulara ilişkin değerlendirmeleri ve çok daha fazlasını kitabımızda bulabilirsiniz.

“Kurumsallaşma bürokrasi midir, özgürlüğü kısıtlar mı?”

“Şirket büyürken kurumsallaşma yetişmezse ne olur?”

“Aile şirketlerinde güven yeterli değil mi?”

“Köklü şirketler teknolojik değişime nasıl uyum sağlar?”

“Kuşaklar arası çatışmaların temel nedeni nedir?”

DD Değişim Dinamikleri Yönetim Merkezi A.Ş.

Townofis – 29 Ekim Cad. Kuyumcukent Sok. No:36/35 Yenibosna / İSTANBUL

iletisim@dd.com.tr

0212 272 76 74

www.dd.com.tr

in f X @ / dddegisim