

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

sayı 14

## KURUMSAL RİSKİMİZİ YÖNETMEK



Risk, hayatımızın ayrılmaz bir parçasıdır. Kurumlarımız yaşayan organizmalar oldukları için onların da hayatlarında risk faktörü her zaman ön plandadır. Ancak, karşılaşılan her risk, beraberinde fırsatları da içermektedir.

Artan rekabet koşulları, yaşanan konjunktürel gelişmeler ve değişimler, risk-kazanç dengesinin iyi kurulamadığı

durumlarda kurumlar üzerinde yokedici etkiler doğurmaktadır. Sadece finansal riskler gibi alışılmış alanlara odaklanan klasik risk yönetim anlayışının ihtiyaçlara cevap vermekte yetersiz kaldığı görülmektedir. Operasyonel ve stratejik risklerin de en az finansal riskler kadar önem taşıdığı yaşanan gelişmelerle net bir şekilde görülmektedir.

İşletmelerin yüz yüze oldukları riskleri daha iyi görebilecekleri, anlayabilecekleri ve yönetebilecekleri yönetim uygulamalarının oluşturulması, müteşebbis ve yöneticilerin öncelikli gündem maddesi haline gelmiştir.

Kurumlarımızın tüm faaliyetlerini kapsayan etkin bir yönetim, DD'nin 15 yıldan beri kurumlarımıza yerleştirmeye çalıştığı bir anlayıştır. Risklerle karşılaşıldığında olası kayıpları önlemeye yönelik bir sistem geliştirebilmenin yanında, şirketlerin gelirlerini maksimize etmeye yönelik bir sistem ve strateji de geliştirilmesi gerekmektedir.

Aşağıdaki konular, günümüzün rekabet ortamında artık önemi anlaşılan kavramlar olmaktan çıkmış, kurumlarımız için vazgeçilmez kavramlar olmuştur;

- ☞ Karar almanın ve planlamanın daha özenli hazırlanması ve daha emin temellere oturtulması,
- ☞ Karlılığın artması,
- ☞ Sürprizlerin minimize edilmesi ve daha hazırlıklı olunması,
- ☞ Stratejilerin daha sağlıklı belirlenmesi,
- ☞ Fırsatların ve tehditlerin daha iyi tespit edilmesi,
- ☞ Belirsizlikten ve değişkenlikten değer yaratılması,
- ☞ Rekabet gücünün artması,
- ☞ Kurumsal itibarın artırılması,
- ☞ Reaktif yönetim yerine proaktif yönetim yapılabilmesi,
- ☞ Kaynakların daha etkin tahsisi ve kullanımı,
- ☞ Sermayenin iş birimleri arasında daha etkin dağılımının sağlanması,
- ☞ Olayların daha iyi yönetilmesi ve zararlarının azaltılması, dolayısıyla riskin maliyetinin düşürülmesi,
- ☞ Menfaat sahiplerinin güveninin ve itimatının geliştirilmesi,
- ☞ Kanun ve mevzuatlara uygunluğun sürekliliğinin sağlanması,
- ☞ Performansın risk odaklı takip edilmesi,
- ☞ Şirketin kurumsal yönetiminin iyileştirilmesi,

Her zaman ve her ortamda belirttiğimiz gibi, değişimin yönetimi risklerin de yönetimidir. Değişim yönetimi bütün kurumda süregelen ve devam eden bir işlemdir. Böylesi bir sürecin yönetimi için kurumlarımıza alt yapı kazandırmaya çalışan DD, inşallah daha nice yıllar bu hizmeti sürdürecektir.

Süleyman ERDEMİR  
Genel Müdür / Yönetim Danışmanı

## MAKALE:

SÜRDÜRÜLEBİLİR YENİLİKÇİLİK İÇİN LİDERLİK

Doç.Dr. Gülçin BÜYÜKÖZKAN

ANİ BÜYÜMELERDE YÖNETİM

Alexander V. IZOSIMOV / HBR

## KURUMLARIMIZDAN HABERLER:

- ▷▷ BEKTAŞOĞLU, DD İLE BİRLİKTE ATILIM KARARI ALDI
- ▷▷ GEZER, İSTİKRARLI GELİŞİMİN SİMGESİ OLMAYA DEVAM EDİYOR
- ▷▷ SESLİ, GÜNEY AFRİKA'DA 10. YILINA GİRİYOR
- ▷▷ ENFORMAK PT, KURUMSAL YÖNETİM PROJESİNİ BAŞLATTI
- ▷▷ ASKON, KURUMSAL ANAYASASINI ÜYELERİNE VE KAMUOYUNA SUNDU
- ▷▷ ONUR GROUP'TA SÜREKLİ GELİŞİM ÖNPLANDA
- ▷▷ BUTİK DAYI KURUMSALLAŞMA SÜRECİNE EĞİTİMLERLE DEVAM EDİYOR
- ▷▷ CİHAN İNŞAAT'TA KURUMSALLAŞMA VE BÜYÜME BİRLİKTE GERÇEKLEŞİYOR

## DD'DEN HABERLER:

- ▷ DD'DE KURUMİÇİ EĞİTİM VE SOSYAL ETKİNLİK
- ▷ STAJYER & BURSİYER MÜLAKATLARI
- ▷ DD'NİN GELENEKSEL 16.İFTAR PROGRAMI 17 EYLÜL'DE

## DD GENELE AÇIK EĞİTİM SEMİNERLERİ:

DD'nin 15. Dönem (2008-2009) genele açık (Open Course) eğitim seminerleri programı belirlendi.

Arzu et, iste ama ölçülü olsun. Bir saman çöpü bir dağı kaldıramaz. (Mevlana)



## SÜRDÜRÜLEBİLİR YENİLİKÇİLİK İÇİN LİDERLİK



Başkalarının yaptıklarını takip ederek, benzer faaliyetler yaparak rekabet avantajı elde etmenin zor olduğu günümüzde, önemli bir rekabet aracı olarak yenilikçilik kabul edilmektedir. Yarattığı katma değerle bilgi ekonomisini besleyen yenilikçilik, bir kuruluşun değer yaratmak ve büyüme sağlamak için yeni fikir ve uygulamaları geliştirme ve hayata geçirme istek ve kararlılığıdır. Böylece yeni iş modelleri, ürünler ve/veya süreçler rekabetçi bir yapıyla geliştirilebilir.

Yenilikçiliği sadece teknolojik atılım olarak algılamak olaya çok dar bir açıdan bakmaktır. Esas olan, sürdürülebilir rekabet avantajı için yenilikçiliği destekleyen bir yapının işletmelerde oluşturulmasını sağlamak ve bu yapıyı sürekli kılmaktır. Bu bağlamda strateji, liderlik, çalışanlar, organizasyon ve süreçler sürdürülebilir yenilikçiliğin beş temel bileşeni olarak kabul edilmektedir.

İşletmelerin kendi stratejileri içinde, yenilikçilik yeteneklerini ve yetkinliklerini nasıl yaratacakları ve bunlardan nasıl faydalanacakları konusu ve kararları strateji bileşeni kapsamındadır. Liderlik bileşeni, organizasyonun yenilikçilik faaliyetlerinde sürükleyici enerjiyi ve motivasyonu sağlayan eylem ve davranışları içerir. Çalışanlar bileşeninde, mevcut insan kaynağının yetenekleri ve yaratıcılığı, ve bunların bireysel bazda etkin yönetilmesi ön plana çıkmaktadır. İnsanın yaratıcılığının ortaya çıkmasında içinde bulunulan ortamın büyük rolü olduğu unutulmamalıdır. Ortam, yaratıcılığı artırabilirdiği gibi sınırlandırabilir ve hatta öldürebilir. Bu doğrultuda organizasyon bileşeni, işletmede yenilikçilik kültürünün geliştirilmesi ve yaşatılmasına koşut, içinde her seviyedeki çalışanlarla ve dışarıda müşteri ve tedarikçilerle iletişim ve işbirliğini destekleyen bir yapının kurulmasını esas alır. Öneri sistemleri, çalışanların işletmenin yenilikçiliğine olan katkılarını ölçümlereyebilen performans değerlendirme sistemleri gibi uygulamalar teşvik edicidir. Süreç bileşeni ise, yaratıcılık ve yenilikçilik faaliyetlerinin sistematik bir şekilde ele alınıp gerçekleşmesini içerir.

Söz konusu beş bileşen içinde liderlik, yönetsel güce ve karar verme yetkisine sahip olduğundan diğer bileşenlerden doğrudan veya dolaylı biçimde sorumludur ve performansı en çok etkileyen katalizör konumundaki bir bileşendir. Sürdürülebilir yenilikçilikle bağlantılı olarak dört liderlik tarzı ön plana çıkmaktadır: karizmatik, düzenleyici, stratejik ve etkileşimli.

Karizmatik lider, kişilik olarak yenilikçi bir liderdir. Yenilikçi bir vizyonu ve beklenen performansı artıracak enerjiyi çalışanlara aktararak işletmede yenilik sürecini hızlandırır.

Düzenleyici lider, yenilik süreçlerini yaratabilmek için yönetim metotlarından faydalanan liderdir. Yenilikçi ürün ve hizmetler geliştirmek üzere sistem ve süreçleri yapılandırır, amaçlar belirleyip ölçütler kullanarak yenilikçilik sürecini kontrol altında tutar. Ayrıca yenilik sürecine katılanları ve yenilikleri gerçekleştirenleri ödüllendirir.

Stratejik lider, yenilik yapısını ve süreçlerini oluşturmak için hiyerarşik gücünü kullanan liderdir. Uygun görevleri uygun çalışanlara vererek çalışanları yenilik için yönlendirir, çalışanlarda yenilikçi yeteneklerin oluşmasını sağlar.

Etkileşimli lider, diğer yöneticiler ve çalışanlarla yenilikçilik için işbirliği yapan liderdir. Çalışanları uygun biçimde yetkilendirir, onlarla birlikte çalışarak yenilikçi fikirlerin ortaya konmasını ve gelişmesini destekler ve yeni yenilikçi liderlerin ortaya çıkmasını sağlar.

Rekabet avantajının sürdürülebilir olması için yenilikçilik, sürdürülebilir yenilikçilik içinse uygun liderlik tarzının belirlenmesi en önemli unsurdur. Günümüzde genel kabul gören görüş tek bir liderlik tarzının her koşulda başarı sağlamada yeterli olmadığıdır. Bu nedenle sürdürülebilir yenilikçilik için liderlik tarzını belirlerken yöneticilerin çalışanlarını ve işin yapısını doğru değerlendirebilmeleri ve şirket bünyesine en uygun liderlik tarzlarını seçmeleri gerekir. Böylece hem çalışanların iş motivasyonu artacak hem de işletmenin daha yüksek bir yenilik performansı gerçekleştirmesi mümkün olacaktır.

Doç. Dr. Gülçin BÜYÜKKÖZKAN  
Galatasaray Üniversitesi Öğretim Görevlisi

Başarılı bir girişimci olmak için, sadece işinizi değil tüm hayatınızı kapsayan bir şirket kurmalısınız. (Warren Rodgers)



## KURUMLARIMIZDAN HABERLER

BEKTAŞOĞLU,  
DD İLE BİRLİKTE  
ATILIM KARARI ALDI

Mücevher sektöründe kendine radikal hedefler koyan ve önce İstanbul, sonra Türkiye genelindeki müşteri kitlesini arttırmak isteyen BEKART, atacağı adımları sağlamlaştırmak ve kalıcı kılmak istiyor. Bu kapsamda Değişim Dinamikleri ile birlikte kurumsallaşma sürecine karar veren BEKART, yeniden yapılanma çalışmalarına başladı.

GEZER,  
İSTIKRARLI GELİŞİMİN  
SİMGESİ OLMAYA  
DEVAM EDİYOR

Kurumsallaşmanın ve profesyonel desteğin, kurumlardaki önemini en iyi kavrayan firmalardan biri olan Gezer, Değişim Dinamikleri ile çalışmasını 10 yıldan beri sürdürüyor. İstikrarlı bir şekilde her dönem çeşitli çalışmalarla organizasyonunu geliştirmeyi hedefleyen Gezer, 2007- 2008 döneminde de Performans, İç Denetim ve Zincir Mağazalar konularında alınan eğitimlerin yanısıra Performans Değerleme Sistemi ve İç Denetim Sistemi oluşturma çalışmalarına hızla devam ediyor.

SESLİ, GÜNEY AFRIKA'DA  
10. YILINA GİRİYOR

Yaklaşık 10 yıldır DD ile kurumsal çalışmalar yürütmekte olan Sesli Textile Pty. Ltd., 2009 yılında G.Afrika'da 10. yılına giriyor. Değişen koşullara ve kurumsal yapısındaki gelişmelere göre organizasyonunda geliştirme ve iyileştirme çalışmalarına devam eden Sesli Textile, DD ile 2008 - 2009 döneminde de hız kesmeden yeniliklerle birlikte yoluna devam ediyor.

ENFORMAK PT,  
KURUMSAL YÖNETİM  
PROJESİNİ BAŞLATTI

Makine imalatında kendi alanında lider konumunda olan Enformak Plastik Teknolojileri A.Ş., bu konumunu korumak ve aynı zamanda kurum kalitesini daha da ileri götürmek için Değişim Dinamikleri ile uzun yıllar sürececek çalışmaların ve birlikteliğin temellerini attı. Süleyman Erdemir ve Enformak PT Yönetim Kurulunun katıldığı törende DD ile protokol imzalandı.

## DD HAKKINDA

"Bilindiği gibi, Türkiye'de iş yaşamında kurumsal yönetim, doğru personel seçimi gibi konular şirket yönetimi açısından çok önemlidir. Bu kapsamda şirketimiz, kurumsal yönetim stratejileri, kurumiçi eğitimler ve İK tedarikçisinde ülkemizin en önemli kurumlarından biri olan DD ile işbirliği içindedir.

Değişimi yönetebilecek ve içinde bulunduğumuz sektöre yön verebilecek bir yönetim felsefesi ve çalışan grubuna sahipsek bunda DD'nin katkısı büyüktür. İş birliğimizi arttırmak devam ettirmek arzumuz, şirketimizin sürekli olarak sağlıklı ve başarılı yönetilmesi ise hedefimizdir."

Ümit Çelik / Genel Müdür  
Gezer Ayakkabı ve Deri San. ve Tic. A.Ş.

## ANİ BÜYÜMELERDE YÖNETİM

Bir pazar veya sektör ani bir büyüme sürecine girdiği zaman pazarda belli bir yer edinmiş işletmeler dezavantajlı duruma düşebilirler. Bu duruma düşen firmalar, genellikle önerilerine çıkan pazar payını arttırmaya yönelik fırsatlara acil yanıtlar verebilen birimler veya bu kültüre uygun insan kaynağı ile çalışırlar. Rusya'nın mobil telefon marketinde böyle bir durumla karşılaşan ve bu durumu başarıyla yönetebilen bir firmanın CEO'su olan Izosimov, benzer vakalarla baş edebilmek için 5 çözüm yolu öneriyor;

**Önceliği satışa verin, soruları sonra sorun;**

Böyle zamanlarda elinizden geldiğince müşteri toplamalısınız, ancak tabii ki bunu kapasiteniz çerçevesinde ürünleri sağlayabileceğinizden emin olarak yapmalısınız. Bu süreçte iş modellemeniz mükemmel olmak zorunda değildir, dönemi atlattıktan sonra işinizi tekrar modelleyebilirsiniz.

**Yenilikçi olmak için çok zorlamayın;**

Elbette sektörünüzdeki teknolojik trendleri anlamalısınız ve yakalamalısınız, fakat önceliğinizi gelişen müşteri portföyünüze göre sistematik ayarlamalar yapmaya ve kritik çözümler üretmeye vermelisiniz.

**McDonald's gibi organize olun;**

Standartlaşmış organizasyonel yapılar, teknolojiler ve iş süreçleri, çalışanlarınızın yeni marketlere açılırken çok daha rahat adapte olmalarını sağlayacaktır. Vimpelcom vakasında yerel sistemlerle emeklemek belki daha ucuza gelebilirdi, fakat bu maliyetten kaçmak, müşteri memnuniyetinin esas olduğu bu tip vakitlerde kurum için önemli sorunlar doğurabilirdi.

**Karar alma süreçlerini mümkün olduğunca kısaltın;**

Ani büyüme gerçekleşen sektörlerde, karar sıkışmalarına ve organizasyonel felçlere ayıracak zamanınız olmayacaktır. Operasyonel karar alma yetkilerini, o işlemi gerçekleştiren birimlere aktarmak, hem zamandan tasarruf etmenize, hem kurumdaki girişimcilik ruhunu tetiklemenize, hem de şirket içi eleman kalitesine etki etmenize yardımcı olacaktır.

**"Yapabilirim" kültürünü empose edin;**

Aksiyon-bazlı firmalar yani çalışanların rahatça iletişim kurabildikleri, gereksiz uğraşlara girmedikleri ve hatalardan korkmadıkları bir ortam sağlayan firmalar, ani büyüme sürecinde en başarılı sonucu alacaklardır. Böyle bir kültürü empose etmek için, insanları başarıları ve yeni fikirleri üzerine ödüllendirin.

( Alexander V. IZOSIMOV / Harvard Business Review – Nisan 2008 )

## DD'DEN HABERLER

## DD'DE KURUMİÇİ EĞİTİM VE SOSYAL ETKİNLİK



DD'de çalışmanın bir ayrıcalık olduğunun en güzel kanıtlarından biri olan ,her sene düzenlenen, tüm DD çalışanları ve ailelerinin katılımıyla gerçekleşen eğitim ve sosyal etkinlik programımız bu yıl da Mayıs ayında gerçekleştirildi. Katılımcılara, Prof. Dr. Turgay Biçer "İş Dünyasında NLP" konulu seminer sundu. Durusu Park Otel'de gerçekleştirilen bu hem eğitici, hem de eğlenceli etkinlikte, tüm DD çalışanları birbirlerini daha iyi tanıma ve

birlikte çeşitli sosyal aktivitelere katılma imkanı buldular.

## STAJYER &amp; BURSİYER MÜLAKATLARI



Eğitim ve öğretimin öneminin gittikçe arttığı ülkemizde, üniversite öğrencilerin hem eğitim hem de iş hayatına katkı sağlayan DD, her sene olduğu gibi 2008 yılının yaz dönemi için stajyer ve bursiyer mülakatlarını gerçekleştirdi. Genel Müdürümüz Süleyman Erdemir'in bizzat katıldığı mülakatlar, 8-10 kişilik gruplar halinde gerçekleşti.

## DD'NİN GELENEKSEL 16.İFTAR PROGRAMI 17 EYLÜL'DE



1993'ten beri her yıl kamu kuruluşlarından, özel sektörden ve bilim dünyasından çok sayıda seçkin üst düzey yönetici ve akademisyenlerin özel davetiye ile katıldığı Değişim Dinamikleri'nin Geleneksel İftar Programının 16.sı,17 Eylül 2008 Çarşamba günü yine Armada Otel'de yapılacaktır.

Bir iş ehil olmayanlara verildiği zaman kıyameti bekle!  
(Hadis-i Şerif, Buhari)



ASKON

## KURUMSAL ANAYASASINI ÜYELERİNE ve KAMUOYUNA SUNDU



Değişim Dinamikleri ile yeni hedefler belirleyen ASKON, bu amacına ulaşabilmek için kurumsallaşma çalışmalarına hız verdi.Birlikte yürütülen çalışmalar kapsamında oluşturulan Organizasyon Kılavuzu ile ilgili Süleyman Erdemir'in sunumunu yaptığı "Organizasyon Kılavuzunun Yönetim Aracı Olarak Kullanılması ve Temel Yöneticilik Bilgileri" seminerine katılan ASKON Yönetim Kurulu Üyeleri ve Şube Başkanları, kurumun yeniden yapılanma sürecine daha fazla katkı ve destek vermek istiyor. Ayrıca Değişim Dinamikleri ile birlikte katılımcı bir yöntemle hazırlanan ASKON'un Kurumsal Anayasa Kitapçığı ASKON üyelerine ve kamuoyuna sunuldu.



## ONUR GROUP'TA SÜREKLİ GELİŞİM ÖNPLANDA



Perakende mağazacılık sektöründe DD ile birlikte adımlarını daha da sağlamlaştıran Onur Group, kurumsallaşma çalışmalarına devam ederek bu yolda kararlı olduğunu gösteriyor. Yönetim Danışmanlığı hizmetine verdiği önem sayesinde sürekli gelişimi kendine esas edinen Onur Group'ta aynı zamanda aile içi gelişim ve 2. neslin kuruma adaptasyonu ve yetiştirilmesi çalışmaları da yürütülmüyor.



## BUTİK DAYI KURUMSALLAŞMA SÜRECİNE EĞİTİMLERLE DEVAM EDİYOR



Gerçek anlamıyla kurumsal bir aile şirketi olmayı planlayan ve bu amaçla aile üyelerini de kurumsallaşma sürecine entegre etmeye çalışan Dayı Giyim, aile içi eğitimlere devam ediyor. Bütün aile üyelerinin hazır iştirak ettiği ve Münir Arıkan'ın sunduğu "Aile Şirketlerinde Kişisel ve Kurumsal İletişim Sanatı" eğitiminin yanısıra, hazırlanan yönetmelik ve prosedürler, kurumsallaşma sürecinin hem aile hem şirket bazında yürümesini sağlıyor.



## CIHAN İNŞAAT'TA KURUMSALLAŞMA VE BÜYÜME BİRLİKTE GERÇEKLEŞİYOR



Değişim Dinamikleri ile uzun dönemli Yönetim Danışmanlığı hizmeti anlaşması yapan Cihan İnşaat, bu süreçle beraber oluşturulan yönetmelik ve prosedürlerle kurumdaki önemli yapıtaşlarını birer birer dikeyiyor. Değişim Dinamikleri ile birlikte Yönetim Esas ve Usülleri, Personel & Disiplin, İletişim & Raporlama, Satınalma ve İş Güvenliği gibi yönetmelikler üzerinde çalışmalar yürüten Cihan İnşaat, organizasyonun temellerini sağlamlaştırıyor.

## DD HAKKINDA

"Enformak PT A.Ş. olarak ihtiyaç duyduğumuz değişimi, Değişim Dinamikleri ile yürütme kararı aldık. Dünyada esen yenilikçilik ve değişim rüzgârları bizleri de içine alarak yoluna devam etmektedir. Bizler de bu yola Değişim Dinamikleri ile çıkmanın rahatlığı içerisindeyiz. Teşekkürler DD."

Lokman SARAÇ / Yönetim Kurulu Bşk.  
Enformak PT San. Tic. A.Ş.





## DD 2008-2009 DÖNEMİ GENELE AÇIK (OPEN COURSE) EĞİTİM SEMİNERLERİ



DD Değişim Dinamikleri Yönetim Merkezinin her yıl Çırağan Sarayı'nda düzenlediği Genele Açık Eğitim Seminerleri 2008-2009 döneminde de seçkin katılımcılarını ağırlayacaktır. Seminer tarihleri sizlerden gelen isteklere göre gereğinde yeniden belirlenecektir. Katılmak ve görüş bildirmek isteyenlerin DD yi aramalarını bekliyoruz.

### Finansal Tabloları Okuma Sanatı ve Yönetim Aracı Olarak Kullanılması

23/10/2008

Finans raporlarının okunmasının metod ve teknikleri, ayrıca bunların etkin bir yönetim aracı olarak kullanılması konusu katılımcılara aktarılacaktır.

### 2009 Yılı Ekonomik Beklentiler ve Geleceğin Ekonomik Projeksiyonu

20/11/2008

2008 yılı ekonomik sonuçları ve 2009 yılı Türkiye ve Dünya'da makroekonomik beklentileri, gelecek dönemle ilgili ekonomik tahminleri ve projeksiyonları bu seminerde bulacaksınız.

### Ulusal ve Küresel Stratejik Marka Yönetimi ve İmaj Pazarlaması

25/12/2008

Seminerimizin amacı, kurum amaçlarının tahakkukunda görev alan kişileri yöneten yöneticilerin dikkatlerini, değişim süreci içindeki günümüz yöneticilik mesleğinin hassas noktaları üzerinde yoğunlaştırmak, olaylara farklı bakış açılarıyla bakabilme yeteneğini kazandırmak, yönetim ve yöneticilik potansiyellerini daha etkin bir biçimde kullanabilmelerini sağlamaktır.

### Sürekli ve Kalıcı Müşteri Memnuniyeti için Kurumsal Odaklı Bireysellik

22/01/2009

Bu seminerin amacı; ister iç ve ister dış çevrime ilişkin olsun müşteri, yaşatan ya da sonucun alınmasında en önemli rolü oynayan olduğuna göre bu gerçeğin unutulmasının ya da ihmal edilmesinin maliyeti ve faturası hakkında iştirakçilerin sorumluluklarını anımsatmak ve hafıza tazelemelerine yardım etmektir.

### Yönetimde Verimsizliği Hazırlayan Faktörler ve Yöneticilerin Sorumlulukları

19/02/2009

Bu program, katılımcıların üretim, yönetim ve hizmet kavramlarını oluşturan doğal ya da yapay değişim ortamını doğru ve uygun algılayabilmelerini, uyum amacı ile yapılacak değişime faaliyetlerinin temel etkilerini uygulama öncesinde irdeleyebilme yeteneğini geliştirme amacını taşımaktadır.

### Aile Şirketlerinde Çatışma Yönetimi ve Kurum İletişim

26/03/2009

Günümüzde aile şirketlerinin en büyük sıkıntılardan biri olan şirket içi çok başlılığı ve çatışmayı kurum içi iletişim teknikleriyle çözümlenmek, yönetmek bu seminerin ana teması olacaktır.

### Dış Ticaret Ürünleri ve Alternatif Finansman Teknikleri

30/04/2008

Bu eğitimin amacı, katılımcılara uluslararası ticari ürünlerin, bunların finansmanında kullanılan tekniklerin, teorik bilgilerin aktarılması ve örnek olay çalışmalarıyla katılımcılara gerçek ortama uygun bir düzende bilgi verilmesidir.

### 2008-09 Döneminin Son Seminer Konumuzu Beraber Belirleyelim

28/05/2009

Her sene büyük talep gören Genele Açık Seminerlerimizin, bu seneki takviminin son eğitimini sizlerle beraber hazırlıyoruz. Bu doğrultuda web sayfamızdan (www.dd.com.tr) ulaşabileceğiniz anketimizi tam olarak doldurduğunuz takdirde belirlenen seminere ücretsiz katılım ve çeşitli hediyeler kazanma şansını yakalayacaksınız.

## HİZMETLERİMİZ

### Genel Yönetim Danışmanlığı

- ↳ Ön inceleme ve sistem analizi
- ↳ Mevcut durum analizi, kaynak ve kısıtların belirlenmesi
- ↳ Yönetim denetimi
- ↳ Yönetim kalitesini ölçme
- ↳ Kurum kimliği oluşturma
- ↳ İmaj danışmanlığı
- ↳ Stratejik ve uzun dönem planlama
- ↳ Yönetim bilgi ve karar destek hizmetleri
- ↳ Şirket kuruluşu
- ↳ Toplam kalite yönetim sistemleri
- ↳ Verimlilik artırma
- ↳ Stratejik pazarlama yönetimi

### Güvenlik Danışmanlığı

- ↳ Bilgi ve Doküman Güvenliği
- ↳ Bireysel Güvenlik
- ↳ Kurumsal Güvenlik

### Sistem kurma ve geliştirme

- ↳ Organizasyon ve reorganizasyon
- ↳ İdeal durumun tanımlanması, ideal durum ile mevcut durum arasındaki farkların tespiti ve ideal geleceğe hazırlayıcı örgütsel yapının aşamalarla belirlenmesi
- ↳ Örgüt şeması
- ↳ Organizasyon klavuzu, yönetmelikler
- ↳ İş analizleri
- ↳ İş tanımları
- ↳ Maliyet kontrol sistemleri
- ↳ Stok yönetim sistemleri
- ↳ Bütçe sistemleri
- ↳ Yönetim muhasebe sistemleri
- ↳ Mali denetimlere hazırlık
- ↳ Pazarlama ve satış organizasyonu
- ↳ Ürün/Hizmet planlama ve geliştirme

### Eğitim Danışmanlığı

- ↳ Eğitim hedeflerinin belirlenmesi
  - ↳ Eğitim ihtiyaçları analizi
  - ↳ Eğitim plan ve programlarının hazırlanması
  - ↳ Eğitim uygulamaları
  - ↳ Eğitim etkinliğinin ölçülmesi
- ### Kalite Yönetimi ve Belgelendirme
- ↳ ISO 9000 belgelendirme çalışmaları
  - ↳ ISO 14000 belgelendirme çalışmaları
  - ↳ DD bütünsel kalite ve değişim projesi
  - ↳ Avrupa kalite ödülü hazırlığı
- ### İnsan Kaynakları Danışmanlığı
- ↳ Yönetici yetiştirme ve geliştirme
  - ↳ Yönetici ve personel seçimi
  - ↳ Performans değerlendirme
  - ↳ Maaş ücret ve prim sistemlerinin kurulması
  - ↳ Kariyer planlama
  - ↳ İş değerlendirme