



1. Aile Şirketlerinin Yönetimi ve Kurumsallaşması

Ülkemizde, ticaret siciline kayıtlı şirketlerin %98'i aile şirkettir. Bir başka deyişle, ülke ekonomisinin belkemiği ve geçimimizin kaynağı aile şirketleridir.

Ancak aile şirketleri dünyanın her yerinde olduğu gibi ülkemizde de büyük çoğunlukla kelebek ömürlüdür. Yani ikinci, üçüncü kuşaklara güçlü bir şekilde devrolan ve ayakta kalabilen aile şirketi sayısı çok azdır. Ülkemizde aile şirketlerinin %92'sinin dördüncü kuşağı görmediği yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur. Bu durumun temel nedeni, aile şirketini büyütürken ve şirket para kazanmaya başladığında şirketin geleceğini güvence altına alacak bir sistemin kurulmasının ihmal edilmesidir.

Oysa aile şirketlerinin sağlıklı ve uzun ömürlü olabilmesi:

- Şirket ve aile ilişkisinin kurallara bağlanmasına,
- Şirket yönetiminin kurumsallaştırılmasına,
- Şirketin gelecek yöneticilerinin belirlenip yetiştirilmesine bağlıdır.

Bu alanda sunduğumuz danışmanlık hizmeti yukarıdaki amaçları gerçekleştirmeye yönelik olarak danışmanlık alan şirketle üzerinde mutabık kalınan yol haritası doğrultusunda yürütülmektedir.

Sürecin her bir adımı ölçülerek, ulaşılan sonuçlar birlikte değerlendirilmektedir.

2. Bireysel İmaj Yönetimi

İş yaşamının ve sosyal yaşamın içinde yer alan insanların iş tecrübesi, bilgi birikimi ve uzmanlığı kadar oluşturduğu imaja (izlenime) özen göstermesi, kişilik özelliklerine en uygun imajı oluşturup güçlendirmesi son derece önemlidir.



Özellikle iş adamları, siyasetçiler, profesyonel yöneticiler, sporcular ve sanatçıların imaj yönetimini rastlantıya bırakmaları ya da ihmal etmeleri kendileri açısından sık sık olumsuz durumlara yol açabilmekte ya da toplumda bırakmak istedikleri etkiyi oluşturamamalarına neden olmaktadır.

Bireysel İmaj Yönetimi danışmanlığı kapsamında;

- Profesyonel yaşam ve temel kişilik özellikleri ile uyumlu imaj analizi,
- Etkili konuşma,
- Beden dilini amaca uygun kullanma,
- Beden yapısına, sosyal ortama ve ten rengine uygun gardrop oluşturma, Sosyal medya mecralarının belirlenen imaja uygun kullanılması gibi alanlarda hizmet verilmektedir.

3. Eğitim İhtiyaç Analizi

Şirket kültürü ve hedefleri doğrultusunda çalışanların eğitim ihtiyaçlarını ortaya çıkarmak, şirketin eğitim bütçesi çerçevesinde geri dönüşünün en yüksek verimlilikte olması hedeflenen bir eğitim planı hazırlamak.

Yöntem;

a) Mevcut Durum Analizi

Şirket hedef ve stratejilerinin gözden geçirilmesi, performans değerlendirmesi sonuçları, anket, birebir görüşmeler, odak grup çalışmaları, performans değerlendirme sonuçları, şirket kayıtları dikkate alınarak kurumun ve çalışanların eğitim durumları ve eğitim ihtiyaçları belirlenir.



b) Değerlendirme

Mevcut durum analizinde ortaya çıkan sonuçlara göre, belirlenen eğitim ihtiyaçları; şirket insan kaynakları birimi ve üst düzey yöneticiler ile gözden geçirilerek şirketin vizyonu ve misyonu doğrultusunda bir değerlendirme yapılır.

c) Raporlar

Eğitim İhtiyaç Analizi sonrasında elde edilecek raporlar;

Eğitim İhtiyaç Analizi Raporu

Anketler, birebir görüşmeler ve eğitim kitapçığı temelinde kişilerin eğitim ihtiyaçları saptanır.

Eğitim Kitapçığı ve Yıllık Eğitim Planı:

Yapılan analizler sonucunda proje kapsamında yer alan pozisyonlara ilişkin yetkinlik, eğitim kaynakları ve eğitim sürelerini içeren Eğitim Kitapçığı ile kurumun hedeflerine uygun olarak, Yıllık Eğitim Planı hazırlanır.

4. Etkili Konuşma ve Hitabet

Kim, konuşurken dinleyenleri etkilemek istemez?

Kim, akıllarda ve gönüllerde iz bırakan konuşmalar yapmak istemez?

Kim, evde, işte, sosyal hayatta konuşarak ikna gücüne sahip olmak istemez?

Kelimeleri etkili, dili güçlü, iletişimi ikna edici kılan konuşma becerimizdir.

Evde, işyerinde, sokakta... Çocuk büyütürken, satış yaparken, eş-dost ortamında...

Bir kişiye, beş kişiye, bin kişiye hitap ederken...

İnsanları etkilemek, ikna etmek ve büyülemek, güçlü, duygulu ve amaca uygun konuşmalar yapabilmekle mümkündür.

Etkileyici konuşma, doğuştan gelen bir yetenek değil; eğitim, disiplinli çalışma ve sürekli uygulama ile sonradan kazanılan bir beceridir.

“Etkili Konuşma ve Hitabet Danışmanlığı” bu becerinin kazanılmasında yüzde yüz sonuç alınan bir programdır.



Bu süreç bir diksiyon eğitimi ya da çalışması değildir. Konuşmayı duygularla, ses tonuyla, beden diliyle destekleyen bir etkileme yöntemi olarak kullanabilmenin yöntemlerinin davranış haline getirildiği bir süreçtir.

5. İnsan Kaynakları Danışmanlığı

İnsan Kaynakları süreçlerinin kurulumu ile şirketinizin kurumsallaşma yolunda sistemli gitmesi, kurumsallaşmanın sürekliliğinin sağlanması, hedeflere ve şirket kültürüne uygun çalışan istihdam edilmesi, çalışanların aidiyet duygularının oluşturulması, çalışanların gelişiminin sürekliliğinin sağlanması, çalışan devir hızının düşürülmesi ve çalışan maliyetlerinin devir hızına bağlı olarak düşürülmesi hedeflenmektedir. Etkili ve uygulanabilir bir insan kaynakları yönetimi, iş hedeflerinize ulaşırken en büyük destekçiniz olacaktır.

İnsan Kaynakları Danışmanlığı'nın aşamaları:

- İnsan Kaynakları Departmanı Oluşturma
 - Çalışan Özlük İşlemleri ve Dosyalama
 - İnsan Kaynakları Süreçleri Yol Haritası
 - İnsan Kaynaklarının Süreç Kurulumu
- İşe Alım Sistemleri
 - Seçme Yerleştirme Sistemi Oluşturma
 - Yetkinlik Bazlı İşe Alım Sistemleri Oluşturma
- Kurumsal Analiz
 - Kurum Kültürü
 - Kurum Değerleri
- Analizler
 - İş Yükü Analizi
 - İş Etüdü
 - Çalışan Devir Hızı Analizi
 - İş Analizi
- Yedekleme ve Yetkilendirme Çalışmaları



- Yazılı Kurumsal Çalışmalar
 - Görev Tanımları Oluşturma (İş Analizi ile)
 - Prosedür ve Talimatname Oluşturma
 - Çalışan El Kitabı Oluşturma
- Çalışan Motivasyon Sistemleri
- Performans Değerlendirme Sistemi
- Öneri Sistemi
- Kurum İçi Kariyer Planlama ve Yedekleme
- Ücret Yönetimi

6. İş Hukuku ve Çalışma İlişkileri

İşveren-çalışan ilişkilerini deyim yerindeyse "testi kırılmadan" sağlam ve sağlıklı boyutta sürdürecektir, insan kaynakları uygulamalarıyla desteklenmiş bir hukuki boyuta taşıma amacını güden danışmanlık faaliyetidir.

Başta İş Kanunu, Borçlar Kanunu, Türk Ticaret Kanunu olmak üzere konuyla ilgili mevzuata uygun düzenlemelerin, yükümlülüklerin yerine getirilmesi, olası uzlaşmazlık nedenlerinin önceden tespit edilerek önlenmesi, ortaya çıkan uyuşmazlıkların geri dönülemez çatışma boyutuna dönüşmeden çözümlenmesi noktalarında kurumlara, bilgilendirme ve uygulama önerileri sunulmasına yönelik hizmetleri kapsamaktadır.

Bu danışmanlık hizmetinin içerdiği konular, ister üretim isterse hizmet sektöründe faaliyet gösteren tüm şirketler için hayati öneme sahiptir. İş sözleşmesinin kurulmasından başlayarak iş ilişkisinin mevzuata uygun yürütülmesi, uygulamada yaşanan sorunların telafisi zor zararlara yol açmadan çözümlenmesi ve gerekiyorsa iş ilişkisinin hukuka ve vicdana uygun sona erdirilmesi yalnızca insan kaynaklarının omuzlarına yüklenen bir sorumluluk olmadan sürdürülmesi gereken yükümlülüklerdir.



7. Konuşma Metni Yazarığı

Ortama ve amaca uygun, etkileyici konuşmalar yapmak beceri gerektiren bir özelliktir. Özellikle bu tür konuşmaları profesyonel yaşamın gereğı kalabalık topluluklar önünde yapmak özel bir hazırlık gerektirir.

Sanatçuların, iş adamlarının, siyasetçilerin, sivil toplum kuruluşlarının yöneticilerinin konuşmacı olarak katılacakları tören, toplantı, kongre, etkinlik, konferans vb. organizasyonlarda yapacakları konuşmanın, yazılı metin olarak hazırlanması ve hipnotik dil kalıplarına çevrilerek etki gücünün artırılması bu hizmetin içeriğini oluşturmaktadır.

8. Kurum İçi İletişimin Güçlendirilmesi

İster özel hayat isterse iş hayatı olsun, mutluluğun, başarının, huzurun temelinde çevremizdekilerle kurduğumuz iletişimin kalitesi yatar.

Özellikle işyerinde çalışan sayısı arttıkça, şirket daha çok iş hacmine ulaşır çevre ile ilişkileri yoğunlaştıkça bunun doğal bir sonucu olarak yaşanan birçok sorunun kaynağı iletişimsizlik olarak ortaya çıkıyor. Ancak bu durum çoğu zaman fark edilmez. Tıpkı ateşin bir hastalık değil, hastalık belirtisi olması gibi, yüzeydeki belirtilere takılıp kalırız. Sorunun kökenindeki iletişimsizliği görmeyiz.

Kurum İçi İletişim Danışmanlığı projemiz ile şirketlerin hem çevreleriyle hem de kendi içlerindeki iletişimin kalitesinin artmasına yönelik sürekli ve sonuç alıcı etkinliklerle sorunları çözüyoruz.

Bu kapsamda öncelikle yapılan ön analizden sonra var olan iletişim sorunun niteliğı



ortaya çıkartıyoruz. Hemen ardından bu soruna özgü bir projesi hazırlıyoruz. Projeyi, şirket yönetiminin görüşlerini ve onayını aldıktan sonra uygulama planına dönüştürüp hayata geçiriyoruz. Projenin bitiminden sonra geleceğe dönük önerilerin de yer aldığı bir rapor hazırlıyoruz ve periyodik aralıklarla en az altı ay izleme faaliyetinde bulunuyoruz.

9. Kurumsal Eğitim Tasarımı ve İç Eğitimci Yetiştirme

Kurumların, şirketlerin eğitimle ilgili en temel sorunlarından birisi tümüyle sektöre ve kuruma özgü eğitimler verilmemesidir. Özellikle sık verilen ve önemli noktaları içeren eğitimlerin tamamen kuruma özel olarak güncellemeye imkan verecek biçimde tasarlanması bu hizmetin birinci adımını oluşturmaktadır.

Hizmetin ikinci adımı iç eğitimci yetiştirmektir. Bu yolla eğitim yatırım maliyetini azaltarak, eğitim sayınızı ve kalitesini arttırabilirsiniz. Nasıl mı?

Dünyadaki ve Türkiye'deki birçok kuruluş, farklı görevlerdeki çalışanlarından oluşan iç eğitimci ekipleri kuruyor. İç eğitimciler, kendi görevlerinde çalışmaya devam ederken bir yandan da belirli sürelerde diğer çalışanlara, eğitimler veriyorlar. Bu sistem, doğru kurgulandığında ve gelişimine özen gösterildiğinde, kurumlar için önemli bir avantajdır.

- Faydası Ne? "Bu yapı benim şirketime nasıl bir katkı sağlayacak?"
 - Dışa bağımlılığı azaltır.
 - Maliyetlerin önemli ölçüde düşürülmesini sağlar.
 - Eğitimci olarak yetiştirilecek çalışanlar için iş zenginleştirme fırsatı sunar.
 - Motivasyon kaynağıdır.
 - İK tarafından yönetimi kolaydır, ek maliyet ve istihdam gerektirmez.
 - Saha gerçeklerinin yeni işe katılan kişilere, sahada halen görev yapan çalışanlar tarafından güncel bir şekilde aktarılmasını sağlar.

Yetiştirilen eğitimciler farklı eğitim konularında ve farklı hedef kitlelere de eğitim verebilirler. İstenildiğinde eğitim verme gücü artırılıp istenildiğinde kendi işlerine ağırlık vermeleri sağlanır. Esnek bir yapıdır.



Yetiştirilecek kişiler dönüşümlü eğitim verecekleri için bir kişiye düşen eğitim zamanı şirket tarafından esnek bir şekilde ayarlanır.

Sadece size ait olan know-how'ın profesyonel bir yapıda diğer çalışanlara aktarılması sağlanır.

Gizli ve güvenlik derecesi yüksek bilgilerin aktarımında önemli rol oynar. Sürekli dışarıdan alınan eğitimlerin iç kaynağa çevrilmesini mümkün kılar. Geniş hedef kitlelere kısa zamanda ulaşılmasını sağlar.

Özellikle birden çok otele sahip zincirlerde önemli avantajdır. (Örneğin 10 kişilik bir ekip ayda 2 günlerini ayırarak 3 ay içerisinde 3.000-4.000 kişilik bir hedef kitleye eğitim verebilir).

Proje Aşamaları

"İç Eğitimci Yetiştirme Projesi'ni profesyonel bir şekilde hayata geçirmek için hangi aşamalardan geçeceğiz?"

- Eğitimci seçim sürecinin tasarımı
- Seçim için objektif, adil ve amaca hizmet eden bir değerlendirme merkezi tasarımı
- Seçim sonrası olumlu ve olumsuz mesajların belirlenmesi ve duyurulma yöntemi
- Eğitimcilerin yetiştirilmesi süreci
- Eğitimci koçluğu sürecinin tasarımı
- Kazandırılan bilgi ve becerilerin kalıcılığının artırılması için yapılacak aktivitelerin tasarımı
- Eğitimcilerin verecekleri eğitimin yetişkin eğitim kriterlerine (Androgojik Modele) göre dizayn edilmesi
- Eğitimci Performans Ölçüm Sisteminin tasarlanması

Bize Uygun mu? "Bu sistem tüm şirketler için uygun mu?"

Fayda maliyet analizi yapıp net bir şekilde eğitimin geri dönüşümü (ROI) hesaplandıktan ve kurum kültürünün bu sisteme uygunluğu araştırıldıktan sonra yapının kurulup kurulmayacağına karar verilir.



10. Siyasal İletişim– Siyasetçi Koçluğu

Kurumsal düzeyde siyasal partilere, bireysel düzeyde siyasetçilere yönelik olarak yürütülen bu hizmet, sosyal psikoloji, siyasal pazarlama, algılama yönetimi, imaj, beden dili, hitabet, kampanya yönetimi, ikna alanlarında hizmet verilen kurumların ve kişilerin güçlendirilmesini amaçlamaktadır.

Ayrıca siyasal iletişimin sürekliliği, siyasal Ar-Ge, strateji ve politika üretme, kamuoyu araştırmaları, kamuoyunun siyasal eğilimlerinin incelenmesi ve geleceğe dönük yorumlanması konularında bu kapsamda hizmetler verilmektedir.

