



Danışmanlık
Hizmetleri

Gelişim
Akademisi

Teknolojik
Çözümler

Hizmet & Eğitim

Portföyü

ESA Danışmanlık Hizmetleri

10 yılı aşkın süredir faaliyetlerine devam eden ESA Danışmanlık Hizmetleri tarafından kurumların ihtiyaçlarına özel geliştirilen metodolojiler doğrultusunda uygulanabilir ve hızlı çözümler sunulmaktadır.

Strateji Danışmanlığı

- Stratejik Plan Çalıştayı
- Çevik Dönüşüm
- Hızlı Karar Atölyesi

Organizasyon Danışmanlığı

- Organizasyonel Yapılanma
- Performans Sistemi Kurulumu
- Norm Kadro Planlama

Uygulama Danışmanlığı

- Operasyonel Yapılanma
- Fonksiyonel Gelişim Programları
- Dijital Dönüşüm Liderliği
- Uygulama Gözetim Çalışmaları

Strateji Danışmanlığı

"Stratejik Plan Çalıştayı" Yaklaşımı

Tüm fonksiyon temsilcilerinin dahil olması ile katılımcı ve bütünsel strateji geliştirme çalışması yürütülmekte ve herkes tarafından sahiplenilen bir stratejik plan oluşturulmaktadır.

- ▶ Kurumun güçlü ve zayıf yönlerinin ve pazardaki risk ve fırsatlar karşısındaki konumunun belirlenmesi amacıyla, yöneticiler ile birebir görüşmeler, pazar-rakip-trend araştırmaları ve SWOT Analizi gerçekleştirilmektedir.
- ▶ Finansal, operasyonel, teknolojik, çalışan ve müşteri boyutlarında stratejik hedeflerin tanımlanması amacıyla, fonksiyon bazlı öncelikler ve kurum vizyonu ile uyumluluğu değerlendirilmekte; ortak vizyon doğrultusunda her bir perspektifi temsil edecek hedefler belirlenmektedir.
- ▶ Stratejik yol haritasının hazırlanması amacıyla, hedeflere ulaşma yolunda alınacak aksiyonlar ve aksiyon sorumluları tanımlanmaktadır.
- ▶ Stratejiler ile operasyonların hizalanması amacıyla, stratejik hedefler ile ilişkilendirilmiş departman bazında ve bireysel seviyede OKR ve/veya KPIlar tanımlanmaktadır.

Strateji Danışmanlığı

"Çevik Dönüşüm" Yaklaşımı

Ücretsiz "örgütsel çeviklik seviyesi tespiti" yapılarak; çok boyutlu planlama ve uygulama çalışmaları ile organizasyonel, operasyonel ve teknolojik dönüşüm kurgulanmaktadır.

- ▶ Mevcut çeviklik olgunluğunun anlaşılması amacıyla kurumun ve liderlerin çeviklik seviyesi analiz edilmektedir.
- ▶ Çevik stratejilerin tanımlanması ve çevik organizasyon yapısının oluşturulabilmesi amacıyla, değişen koşullara uyum sağlayacak şekilde kısa periyotlarla kurumun stratejik hedefleri tanımlanmakta ve organizasyonel yapı, roller, iş süreçleri ve karar alma mekanizmaları çevik ilkelere göre yeniden tasarlanmaktadır.
- ▶ Çevik ve müşteri deneyimi odaklı iş süreçlerinin tanımlanması amacıyla, çevikliği sağlayacak ve destekleyecek yalın iş süreçleri tasarlanmakta ve bu süreçleri yürütürken yararlanılacak teknolojik alt yapı gereksinimleri tespit edilmektedir.
- ▶ Çevik ürün/hizmet uygulamalarının belirlenmesi amacıyla, iç ve dış müşteri geri bildirimleri ve iş önceliklerine göre hızlı test edilebilecek ürün/hizmet fikirleri tanımlanmakta ve önceliklendirilmektedir.

Strateji Danışmanlığı

"Hızlı Karar Atölyesi" Yaklaşımı

Google Ventures tarafından geliştirilen "sprint" metodolojisi kullanılarak, aylar süren yeni uygulama/ yatırım kararının yalnızca 5 gün içinde veriye dayalı olarak değerlendirilmesi ve ortak yönetim kararı verilmesi sağlanmaktadır.

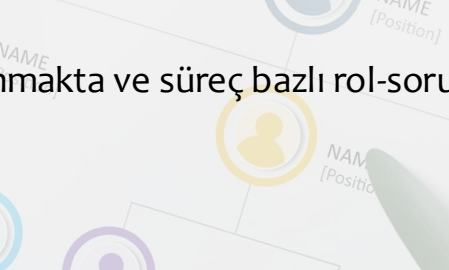
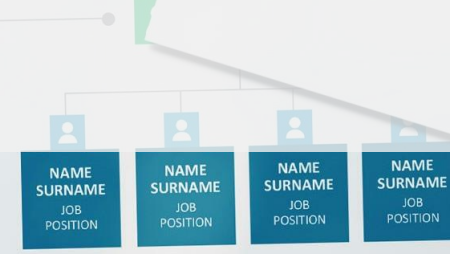
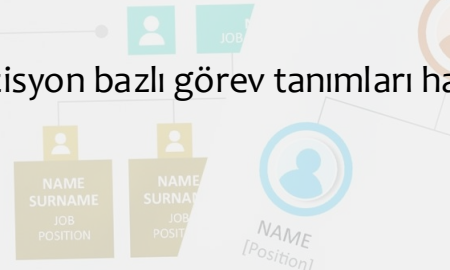
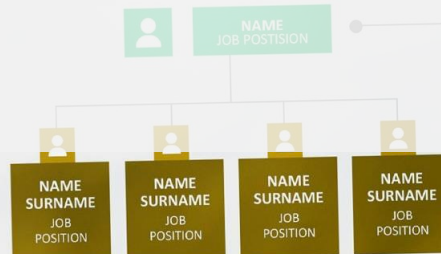
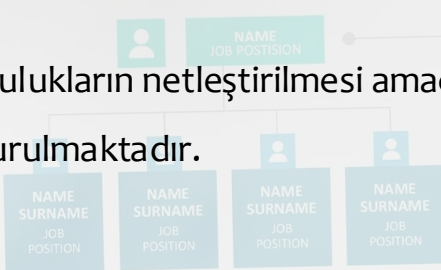
- ▶ Odak noktasının (gerçek sorun/çözüm gerektiren konunun) belirlenmesi amacıyla, her bir fonksiyondan temsilciler ile çalışma grubu oluşturularak tüm temsilcilerin hedefleri ve problemleri dinlenmekte ve ortak karar alınan odak noktası belirlenmektedir.
- ▶ Odak noktasına ilişkin öncelikli ele alınacak çözümün belirlenmesi amacıyla, tüm çalışma grubu üyelerinden geliştirdikleri bireysel fikir çalışmaları değerlendirilerek en güçlü çözüm alternatifi seçilmekte ve bu çözüm için kullanıcı hikayesi tasarlanmaktadır.
- ▶ Prototip hazırlanması ve test edilmesi amacıyla, test edilebilir hızlı bir prototip hazırlanması ve gerçek müşteri deneyiminin test edilebileceği ortamın hazırlanması sağlanarak gerçek kullanıcılar, müşteriler veya iç paydaşlarla test oturumları gerçekleştirilmektedir.
- ▶ Kararın verilmesi amacıyla, müşteri geri bildirimleri analiz edilmekte, çalışma grubu tarafından analiz sonuçları değerlendirilerek belirlenen «çözüm»ün uygulanması veya değiştirilmesi kararının verilmesi sağlanmaktadır.

Organizasyon Danışmanlığı

"Organizasyonel Yapılanma" Yaklaşımı

Süreçlerin gereklilikleri ve stratejik öncelikleri temel alınarak, kuruma özel organizasyon yapı tasarlanmaktadır. Roller, sorumluluklar ve raporlama ilişkileri netleştirilerek, işlevsel çevik ve sürdürülebilir bir yapılanma sağlanmaktadır.

- ▶ Departman bazlı sorumlulukların anlaşılması için yönetim görüşmeleri yapılarak ve fonksiyonel uzmanlıkların doğrudan ve matris olarak bağlı oldukları departmanlar incelenerek hızlı teşhis yapılmaktadır.
- ▶ Sürdürülebilir organizasyon şeması tasarlanması amacıyla departman bazlı sorumlulukların anlaşılması amacıyla, uzmanlık alanlarının organizasyonel olarak doğru konumlarının belirlenmesi, optimum verimliliği sağlayacak geçiş aşamalı değişimi gösteren organizasyon tasarımı ve kurum için gerekli olan fonksiyonel uzmanlık pozisyonlarının belirlenmesi çalışmaları yürütülmektedir.
- ▶ Rol ve sorumlulukların netleştirilmesi amacıyla, pozisyon bazlı görev tanımları hazırlanmakta ve süreç bazlı rol-sorumluluk tablosu (RACI Matrix) oluşturulmaktadır.



Organizasyon Danışmanlığı

"Performans Sistemi Kurulumu" Yaklaşımı

Stratejik hedefler ile uyumlu KPI, OKR ve yetkinlik temelli performans sistemleri tasarlanarak, şeffaflık hesap verebilirlik ve motivasyon arttırılmaktadır. Böylece, tüm ekiplerin ortak hedeflere odaklanmasını ve sürdürülebilir başarıyı yakalamasını sağlayacak "performans bazlı yönetim" yaklaşımı yaygınlaştırılmaktadır.

- ▶ Kurum stratejileri ve amaçları ile uyumlu KPI & OKRların belirlenmesi amacıyla, üst yönetim ve süreç odak grup toplantıları yapılarak kurum stratejileri, departman hedefleri ve pozisyon sorumlulukları anlaşılmakta; kurum karnesi ve bağlantılı departman hedefleri tanımlanmakta ve departman hedefleri ile ilişkilendirilmiş pozisyon bazlı performans kriterleri belirlenmektedir.
- ▶ Şirket değerleri ile uyumlu yetkinlik ve davranış tanımlarının yapılması amacıyla, yalın-anlaşılır-şirket değerleri ile uyumlu temel ve yönetsel yetkinlik setleri tanımlanmakta; sorumluluklar doğrultusunda pozisyon bazlı yetkinlikler ve davranış kriterleri belirlenerek kurum kültürüne en uygun değerlendirme yöntemi (180-270-360) belirlenmektedir.
- ▶ Performans bazlı yönetim prensibinin kurum genelinde yaygınlaştırılması amacıyla, tüm aşamalara çalışanlar dahil edilerek sistemin benimsenmesi ve sahiplenilmesi sağlanmakta, kişiye özel ve dönemsel hedef belirleme yapısı kurularak hedef ve yetkinlik bazlı değerlendirme yapısı birbirleri ile entegre edilmektedir. Ayrıca etkili geri bildirim verme ve performansı geliştirme eğitimleri gerçekleştirilmektedir.

Organizasyon Danışmanlığı

"Norm Kadro Planlama" Yaklaşımı

Doğru nicelik ve nitelikte insan kaynağı ile sürdürülebilir büyüme sağlanabilmesi için veriye dayalı norm kadro planlama yöntemleri ile, iş yükü ve yetkinlik analizleri bütünleştirilmektedir.

- ▶ Mevcut görev tanımları incelenerek ve süreç odak grup toplantı yapılarak rol bazlı sorumluluklar anlaşılmaktadır.
- ▶ Beyaz yaka çalışanlar için: çalışanlardan iş bazlı harcanan efor beyanları toplanmakta, standart zamanlar, sapmalar ve aktivite bazlı iş gücü dağılımı analiz edilerek eforun düşürülebilmesi için yapılabilecek iyileştirmeler ve bunların mevcut iş yüküne olan etkisi tespit edilmektedir.
Gri ve mavi yaka çalışanlar için: iş gücünü etkileyen parametreler ve işleyiş prensipleri belirlenmektedir.
- ▶ Gerekli iş gücü (FTE) hesaplaması için beyaz yaka çalışanlarda: gelecek dönem kurum hedefleri ve iş hacmi doğrultusunda , iyileştirme aksiyonları alındıktan sonra gereken iş gücü hesaplanmakta; gri ve mavi yaka çalışanlarda: iş hacmi/ lokasyon özellikleri gibi veriler doğrultusunda ve vardiya bazında gereken iş gücü hesaplanmaktadır.

Uygulama Danışmanlığı

"Operasyonel Yapılanma" Yaklaşımı

Kurumun süreç evrenini oluşturularak ve her bir sürecin olgunluk seviyesini artıracak operasyonel, organizasyonel ve teknolojik iyileştirme önerileri belirlenerek operasyonel mükemmelliğe ulaşılmasında destek olunmaktadır.

- ▶ Gelişim amaçlarının tespit edilmesi amacıyla üst yönetim ve süreç odak grup toplantıları yapılarak süreç analizleri gerçekleştirilmektedir.
- ▶ Kurum yapısına en uygun önerilerin belirlenmesi amacıyla, iyi uygulama araştırmaları yapılmakta, yönetsel ve operasyonel hedefler ile uyumlu yeni uygulama modelleri tasarlanmaktadır.
- ▶ Operasyonların geliştirilmesi amacıyla, yeni uygulamaları yansıtan süreç tasarımları yapılmaktadır. Ayrıca süreçlerden gelen sorumluluklar ve separation of duties gözetilerek RACI matrisleri oluşturulmaktadır.

Uygulama Danışmanlığı

"Fonksiyonel Gelişim" Yaklaşımı

Standart çözümlerin yetersiz kaldığı fonksiyonlar için ihtiyaca özel çözümler geliştirilmektedir.

- ▶ Gelişim amaçlarının tespit edilmesi amacıyla üst yönetim ve süreç odak grup toplantıları yapılarak süreç analizleri gerçekleştirilmekte; iç müşteri anketi yayınlanmakta ve fonksiyonun mevcut iş yükü analizi yapılmaktadır.
- ▶ Kurum yapısına en uygun önerilerin belirlenmesi amacıyla, iyi uygulama araştırmaları yapılmakta, yönetsel ve operasyonel hedefler ile uyumlu yeni uygulama modelleri tasarlanmaktadır.
- ▶ Fonksiyon işleyişinin geliştirilmesi amacıyla, yeni uygulamaları yansıtan süreç tasarımları yapılmaktadır. Ayrıca süreçlerden gelen sorumluluklar ve separation of duties gözetilerek RACI matrisleri oluşturularak fonksiyonun organizasyon tasarımı yapılmakta ve rol bazlı iş gücü gerekliliği belirlenmektedir.

Uygulama Danışmanlığı

"Dijital Dönüşüm Liderliği" Yaklaşımı

Teknoloji yatırımlarının stratejik hedeflerle uyumlu şekilde planlanması sağlanmakta; BT ihtiyaç analizinden sistem kavramsal tasarımına, tedarikçi seçimi ve uygulama sürecine kadar uçtan uca dönüşüm liderliği sunulmaktadır.

- ▶ Teknolojik altyapı ihtiyaçlarının belirlenmesi amacıyla mevcut operasyonlar ve mevcut teknoloji kullanımı incelenerek teknolojik altyapı analizi yapılmakta; insan hatalarının ve manuel iş yükünün minimize edilmesi için gerekli teknolojik fonksiyonlar belirlenmektedir.
- ▶ Kavramsal tasarım hazırlanarak, kavramsal tasarımı karşılayan ürünler tespit edilmekte ve ürün seçimi için destek verilmektedir.
- ▶ İmplementasyon süresince kapsam-zaman-maliyet planına uyum takibi ve kullanıcı testlerine eşlik edilerek sistem kurulumu proje yönetimi gerçekleştirilmektedir.

Uygulama Danışmanlığı

"Uygulama Gözetim" Yaklaşımı

Kararların sahada etkili ve sürdürülebilir biçimde hayata geçirilmesi için, projeler uygulama sürecinde izlenmekte, gerekli yönlendirmeler yapılmakta ve kritik noktalarda devreye girilerek kurumun dönüşüm hedeflerinden sapmaması sağlanmaktadır.

- ▶ Planlanan yeni uygulamaların hayata geçirilebilmesi için alınması gereken aksiyonları/ projeleri ve aksiyon/ proje sorumlularını içeren uygulama yol haritası hazırlanarak aksiyonların/ projelerin uygulama performansı zaman, kalite ve maliyet açısından takip edilmektedir.
- ▶ Yeni uygulamaların sürdürülebilir kılınması amacıyla, eğitim ihtiyaçları belirlenmekte (uzmanlık alanlarında eğitimler verilmekte), yeni uygulamaların yansıtılacağı dokümanlar güncellenmekte ve yeni uygulamalara yönelik form/ rapor/ kılavuz vb ihtiyaç duyulan dokümanlar hazırlanmaktadır.
- ▶ Uygulama denetimleri gerçekleştirilmektedir.



ESA Gelişim Akademisi

Konusunda uzman uygulama danışmanlarının ve aktif iş hayatında yer alan profesyonellerin deneyimlerini paylaşması hedefi ile ücretsiz seminerler, genel katılıma açık uygulamalı eğitimler ve kurumlara özel eğitimler düzenlenmektedir.

- Proje Yönetimi
- Operasyonel Yapılanma (Süreç Analizi ve Tasarımı)
- Performans Bazlı Yönetim
- Organizasyonel Yapı Tasarımı
- Performans Sistemi Kurulumu & Sistem Yönetimi
- Dijital Dönüşüm
- Süreçlerle Yönetim
- Hedef Belirleme ve Etkili Geri Bildirim Verme
- Başarıya Götüren Müzakere Teknikleri
- İş Gücü Analizi ve Planlama Teknikleri

Kurumlara verilen eğitimlerin içerikleri ve vaka çalışmaları, kurumun faaliyet alanı özelinde hazırlanmaktadır.

ESA Gelişim Akademisi

Proje Yönetimi

Eğitimin Konu Başlıkları

- ⦿ Proje ve proje yönetimi nedir, ne değildir?
- ⦿ Proje yönetiminin kazanımları
- ⦿ Proje yönetimi kavramları ve aşamaları
- ⦿ Proje yönetimi rolleri ve sorumlulukları
- ⦿ Proje yönetimi organizasyonu nasıl oluşturulur?
- ⦿ Proje yönetimi süreci ve uygulama prensipleri
- ⦿ Proje yönetimi modelleri (waterfall vs. agile) ve uygulama alanlarına göre kazanımları
- ⦿ Hangi projelerde hangi model seçilmeli?

Eğitimin Kazanımları

- ⦿ VUCA ve BANI dünyasında başarıyla yönetilen ve tamamlanan projeler
- ⦿ En doğru zaman ve maliyet planlarını hazırlayabilme
- ⦿ Proje başında tüm ihtiyaçları doğru belirleyebilme
- ⦿ Proje boyunca kaynak kullanım optimizasyonu becerileri

Katılımcı Profili

- ⦿ Kurum içinde yürütülen/ yürütülmesi planlanan projelerin paydaşları
- ⦿ Her düzeydeki yöneticiler ve çalışanlar
- ⦿ Proje Yönetim Ofisi çalışanları
- ⦿ Bilgi Teknolojileri Birimi çalışanları
- ⦿ Danışmanlar/ danışman olmayı planlayanlar

ESA Gelişim Akademisi

Operasyonel Yapılanma (Süreç Analizi & Tasarım)

Eğitimin Konu Başlıkları

- ⦿ Süreç nedir, neden analiz edilir?
- ⦿ İş süreçleri yönetimi nedir, ne değildir?
- ⦿ Operasyonel mükemmelliğe ulaşmada süreç yönetiminin yeri
- ⦿ Süreç yönetimi kavramları ve aşamaları
- ⦿ Süreç modeli nasıl oluşturulur?
- ⦿ Süreç tasarımı nasıl yapılır? (MS Visio Kullanımı)
- ⦿ Süreç sahipliği nasıl tespit edilir?
- ⦿ İyileştirme/geliştirme gereksinimleri nasıl belirlenir?
- ⦿ Süreçler nasıl uygulamaya alınır?
- ⦿ Sürekli iyileştirme nedir, neden ve nasıl uygulanır?
- ⦿ Süreç performansı nasıl takip edilir?
- ⦿ Organizasyon içerisinde süreç sorumluluğu nasıl konumlandırılır?

Eğitimin Kazanımları

- ⦿ Verimsizlikte ve hatalarda azalma
- ⦿ Kaynakların etkin dağılımını sağlayabilme
- ⦿ Kalite yönetim sistemlerine uygun yönetim becerisi
- ⦿ Yalın & uygulanabilir süreç tasarımı yetkinliği
- ⦿ Risk yönetimi bakış açısı kazanma
- ⦿ Sürekli iyileştirme 6 geliştirme becerisi
- ⦿ Teknolojik altyapı kullanım gerekliliklerini tespit edebilme
- ⦿ Kurum operasyonlarına baştan uca hakimiyet

Katılımcı Profili

- ⦿ Süreç yapılandırma çalışmaları içerisinde yer alması planlanan çalışanlar
- ⦿ Kurumun Süreç Analistleri
- ⦿ Süreç danışmanları/ danışman olmayı planlayanlar

ESA Gelişim Akademisi

Organizasyonel Yapı Tasarımı

Eğitimin Konu Başlıkları

- Organizasyonel gelişim nedir?
- Organizasyonel gelişim teorileri ve uygulamaları
- Organizasyonel gelişim aşamaları
- Organizasyonel tasarım nedir, nelerden etkilenir?
- Organizasyonel tasarımda veri kullanımı
- Organizasyonel tasarım proje yönetimi esasları

Eğitimin Kazanımları

- Etkili organizasyonel değişim araçlarına hakimiyet
- Yenilikçi çözümler geliştirebilme yetkinliği
- Organizasyon tasarımı projelerini yönetme becerisi

Katılımcı Profili

- Üst düzey yöneticiler
- İnsan Kaynakları profesyonelleri
- İnsan Kaynakları Birimi çalışanları
- Birim yöneticileri
- Danışmanlar/ danışman olmayı planlayanlar

ESA Gelişim Akademisi

İş Gücü Analizi ve Planlama Teknikleri

Eğitimin Konu Başlıkları

- ⦿ İş gücü analizi nedir, neden önemlidir?
- ⦿ İş analizi ve iş gücü analizi arasındaki ilişki
- ⦿ İş gücü analizi metodolojileri ve kuruma uygun metodolojinin seçilmesi
- ⦿ Zaman etüdüne dayalı analiz aşamaları
- ⦿ Beyana dayalı analiz aşamaları
- ⦿ Operasyonel yapının iş gücü analizindeki ve iş gücü planlamasındaki yeri ve önemi
- ⦿ Kurum stratejilerinin iş gücü planındaki yeri ve önemi
- ⦿ Hedef iş gücü planlama hesaplama yöntemleri ve formüller
- ⦿ Hedef iş gücü planının organizasyon tasarımına etkisi
- ⦿ Organizasyon içerisinde iş gücü analizi ve hedef iş gücünü planlama sorumluluğunun konumlandırılması

Eğitimin Kazanımları

- ⦿ Nitel ve nicel anlamda doğru kaynak planlaması yapabilme yetkinliği
- ⦿ Veriye dayalı organizasyon tasarımı kabiliyeti
- ⦿ Mevcut iş gücü ve iş yükü dengesi farkındalığı
- ⦿ Kurumun gelişim alanlarını tespit edebilme yetkinliği

Katılımcı Profili

- ⦿ Her düzeydeki yöneticiler
- ⦿ İnsan Kaynakları Birimi çalışanları
- ⦿ İnsan Kaynakları profesyonelleri
- ⦿ Danışmanlar/ danışman olmayı planlayanlar

ESA Gelişim Akademisi

Dijital Dönüşüme Hazırlık ve Dönüşümü Yönetme

Eğitimin Konu Başlıkları

- Teknoloji ve dijitalizasyon kavramları
- Dünya'da ve Türkiye'de dijital dönüşüm uygulamaları, beklentiler ve engeller
- Büyük veri (big data) analizi ve dijital dönüşüm ilişkisi
- Dijital dönüşüm projelerine başlamadan önce izlenmesi gereken adımlar
- Dijital iş dönüşümü yol haritası adımları
- Mevcut operasyonel ve organizasyonel dijital olgunluk seviyesi nasıl belirlenir?
- Dijital stratejiler nasıl belirlenir?
- Dijital dönüşüm için operasyonel – organizasyonel – teknolojik gereklilikler
- Başarılı dijital dönüşümün anahtarları
- Dijital dönüşüm sürecini kim yönetmeli? (organizasyonel konumlandırma)

Eğitimin Kazanımları

- Mevcut dijital olgunluk seviyesini tespit edebilme
- Dönüşüme yönelik stratejik, organizasyonel, operasyonel ve teknolojik gerekliliklere hakimiyet
- Dijital dönüşüm yol haritası hazırlayabilme
- Sürekli iyileştirme ve geliştirme bakış açısı

Katılımcı Profili

- Dijital dönüşüm projesi başlatmayı planlayan liderler
- Dijital iş dönüşümü kültürünü organizasyonda sürdürmeyi/yaygınlaştırmayı hedefleyen liderler
- Dijital Dönüşüm Ofisi çalışanları
- Bilgi Teknolojileri Birimi çalışanları
- Dijital dönüşüm projelerinde yer alması planlanan/ yer alan çalışanlar
- Danışmanlar/ danışman olmayı planlayanlar

ESA Gelişim Akademisi

Başarıya Götüren Müzakere Teknikleri

Eğitimin Konu Başlıkları

- ⦿ Müzakere nedir, ne değildir?
- ⦿ Müzakere pozisyonları ve sürece etkileri
- ⦿ Müzakerelere nasıl hazırlanır?
- ⦿ Müzakere sürecinde hangi yöntemler, nasıl uygulanırsa başarıya ulaştırır?
- ⦿ Duygu ve davranışların müzakere sürecine etkisi
- ⦿ Hangi koşulda hangi tür müzakereciler yer almalı?
- ⦿ ‘Hayır’ın gücü nasıl kullanılır?
- ⦿ Anlaşmazlıklar nasıl çözülür?
- ⦿ Zor profillerle nasıl müzakere edilir?
- ⦿ Masadan kalkma anı nasıl anlaşılır?
- ⦿ Müzakerelerde etik kavramı & kişilik ve kültürün etkileri
- ⦿ İş görüşmesi müzakereleri nasıl yürütülür?

Eğitimin Kazanımları

- ⦿ Paydaşlar ile iletişimin güçlenmesi
- ⦿ Zor profillerle dahi kurum uygun & verimli anlaşmalar yapabilme
- ⦿ Anlaşmazlıklara karşın özel yaklaşım geliştirme yetkinliği
- ⦿ Farklı durumlara özel müzakere teknikleri bilgisi & kullanım becerisi
- ⦿ Ortak payda yaratan & değer kazandıran müzakere yöntemlerine hakimiyet
- ⦿ Durum özelinde doğru yaklaşım ile kurumsal ve bireysel en yüksek faydayı sağlayabilme

Katılımcı Profili

- ⦿ Her düzeydeki yöneticiler ve çalışanlar
- ⦿ Satın Alma & Satış Birimi çalışanları
- ⦿ Tedarikçi ve müşteriler ile birebir iletişimde olan çalışanlar
- ⦿ Kurumsal ve/veya özel hayatındaki görüşmelerinde karşılıklı değer yaratmayı hedefleyen herkes

ESA Gelişim Akademisi

Performans Sistemi Kurulumu & Sistem Yönetimi

Eğitimin Konu Başlıkları

- ⦿ Performans yönetimi nedir, neden ihtiyacımız var?
- ⦿ VUCA ve BANI dünyasına uyumda performans bazlı yönetimin yeri
- ⦿ Performans yönetimi kavramları ve aşamaları nelerdir?
- ⦿ Hangi metodolojinin kurum için uygun olduğuna nasıl karar verilir?
- ⦿ KPIlar & OKRlar nasıl belirlenir, hibrit yapı nasıl kurulur?
- ⦿ Hedef değer tanımlaması nasıl yapılır & performans nasıl takip edilir?
- ⦿ Yetkinlikler ve davranış göstergeleri nasıl belirlenir?
- ⦿ KPI/OKR bazlı ve yetkinlik bazlı sistemler nasıl konsolide edilir?
- ⦿ Gelişim odaklı geri bildirim & performans değerlendirme oturumlarına nasıl hazırlanılır & seanslar nasıl yönetilir?
- ⦿ Performans sonuçları hangi alanlarda kullanılabilir?

Eğitimin Kazanımları

- ⦿ Etkin yönetim: açıklık ve şeffaflık kültürünü oluşturabilme
- ⦿ Kurum hedeflerine yönelik farkındalığı artırma & kurum amaçlarını bireysel hedeflere dönüştürebilme becerisi
- ⦿ BSC & OKRlarla yönetim metodolojilerine hakimiyet
- ⦿ Performansın anlık takibi & geri bildirim kültürü ile zamanında ve hızlı aksiyon alabilme
- ⦿ Hem kurumun hem de çalışanların gelişim alanlarını tespit edebilme
- ⦿ Yetkinlik değerlendirme sistemi kurma & yönetme becerisi

Katılımcı Profili

- ⦿ Her düzeydeki yöneticiler
- ⦿ İnsan Kaynakları Birimi çalışanları
- ⦿ Performans sisteminin yönetiminden sorumlu çalışanlar
- ⦿ İnsan Kaynakları profesyonelleri
- ⦿ Danışmanlar/ danışman olmayı planlayanlar

ESA Gelişim Akademisi

Süreçlerle Yönetim

Eğitimin Konu Başlıkları

- Süreç nedir, neden analiz edilir?
- İş süreçleri yönetimi nedir, ne değildir?
- Operasyonel mükemmelliğe ulaşmada süreç yönetiminin yeri
- Süreç yönetimi kavramları ve aşamaları nelerdir?
- Süreç sahipliği nasıl tespit edilir?
- İyileştirme/geliştirme gereksinimleri nasıl belirlenir?
- Süreçler nasıl uygulamaya alınır?
- Sürekli iyileştirme nedir, neden ve nasıl uygulanır?
- Organizasyon içerisinde süreç sorumluluğu nasıl konumlandırılır?
- Süreç performansı nasıl takip edilir?

Eğitimin Kazanımları

- Verimsizlikte & hatalarda azalma
- Kaynakların etkin dağılımını sağlayabilme
- Kalite yönetim sistemlerine uygun yönetim becerisi
- Risk yönetimi bakış açısı kazanma
- Sürekli iyileştirme & geliştirme becerisi
- Teknolojik altyapı kullanım gerekliliklerini tespit edebilme

Katılımcı Profili

- Süreç yönetimi ve sürekli iyileştirme kültürünü organizasyonda sürdürmeyi/yaygınlaştırmayı hedefleyen yöneticiler
- Kalite Birimi çalışanları
- Proje Yönetim Ofisi çalışanları
- Süreç yapılandırma çalışmaları içerisinde yer alması planlanan çalışanlar
- Süreç danışmanları/ danışman olmayı planlayanlar

ESA Gelişim Akademisi

Performans Bazlı Yönetim

Eğitimin Konu Başlıkları

- ⦿ Performans yönetimi nedir, neden ihtiyacımız var?
- ⦿ VUCA ve BANI dünyasına uyumda performans bazlı yönetimin yeri
- ⦿ Performans yönetimi kavramları ve aşamaları nelerdir?
- ⦿ Hangi metodolojinin kurum için uygun olduğuna nasıl karar verilir?
- ⦿ KPI & OKR nedir, nasıl tanımlanır?
- ⦿ Hedef değer tanımlaması nasıl yapılır & performans nasıl takip edilir?
- ⦿ Yetkinlikler ve davranış göstergeleri nasıl belirlenir?
- ⦿ Gelişim odaklı geri bildirim & performans değerlendirme oturumlarına nasıl hazırlanılır & seanslar nasıl yönetilir?
- ⦿ Performans sonuçları hangi alanlarda kullanılabilir?

Eğitimin Kazanımları

- ⦿ Etkin yönetim: açıklık & şeffaflık kültürünü oluşturabilme
- ⦿ Kurum hedeflerine yönelik farkındalığı artırma
- ⦿ Kurum amaçlarını bireysel hedefler ile ilişkilendirebilme yetkinliği
- ⦿ BSC & OKRlarla yönetim metodolojilerine hakimiyet
- ⦿ Yetkinlik değerlendirme sistemi kurma & yönetme becerisi
- ⦿ Etkili geri bildirim verme yöntemlerine hakimiyet

Katılımcı Profili

- ⦿ Her düzeydeki yöneticiler
- ⦿ İnsan Kaynakları Birimi çalışanları
- ⦿ Performans sisteminin yönetiminden sorumlu çalışanlar
- ⦿ İnsan Kaynakları profesyonelleri
- ⦿ Danışmanlar/ danışman olmayı planlayanlar

ESA Gelişim Akademisi

Hedef Belirleme ve Etkili Geri Bildirim Verme

Eğitimin Konu Başlıkları

- Performans yönetimi nedir, neden ihtiyacımız var?
- VUCA ve BANI dünyasına uyumda performans bazlı yönetimin yeri
- KPI & OKR nedir, nasıl tanımlanır?
- Hedef tanımlaması nasıl yapılır?
- Performans nasıl takip edilir?
- Gelişim odaklı geri bildirim & performans değerlendirme oturumlarına nasıl hazırlanılır?
- Geri bildirim seansları nasıl yönetilir?
- Performans sonuçları hangi alanlarda kullanılabilir?

Eğitimin Kazanımları

- Gelişim odaklı & öncelikli kriterleri tanımlayabilme becerisi
- Performans & gelişim takibi yetkinliği
- Gelişimi destekleyen geri bildirim kültürü
- Kurum içi iletişim seviyesinde artış

Katılımcı Profili

- Her düzeydeki yöneticiler
- İnsan Kaynakları Birimi çalışanları
- Performans sisteminin yönetiminden sorumlu çalışanlar
- Danışmanlar/ danışman olmayı planlayanlar

ESA Gelişim Akademisi

En çok tercih edilen diğer seminer ve açık eğitim başlıkları

- Finansal Okur Yazarlık
- Bütçe Hazırlık Prensipleri
- Kurumsal Risk Analizi
- Analitik Yaklaşım ve Problem özme
- VUCA ve BANI Dünyasında Değişim Yönetimi
- Liderlik ve Takım Üyelięi

Uzmanlık alanlarımız ile ilişkili, ihtiyaç duyduğunuz farklı başlıklar altında kurumlara özel eğitimler de planlanmaktadır



Organizasyon Yönetimi

Yazılımı



İdeal Norm Kadro Tasarımı Modülü ile

mevcut iş yükü analizlerini
gerçekleştirebilir, iyileştirme fırsatlarını
tespit edebilir ve pozisyon bazlı ideal iş
gücü gerekliliğini (norm kadroyu) tespit
ederek personel bütçesini elde
edebilirsiniz.

modus 'dan ettiğiniz tüm raporlar,
analitik verilere dayanır.

Dinamik İş Gücü Planlama Modülü ile

çalışan sayısını etkileyen kriterlerinizi 1
kere tanımlayın, her yeni lokasyon/ hat vb
açılışında gerekli iş gücünü **modus** ile
saniyeler içerisinde tespit edin!

Modül, özellikle perakende, üretim, FMCG
gibi dinamik kadrolara sahip sektörlerde
özel geliştirildi.

Yetkinlik Değerlendirme Mod  le

Çalışanlarınızın yetkinliklerini 360 derece değerlendirin!

modus 'un ekranları ve raporları, her sektör ve her birimdeki çalışanların kullanım konforu gözetilerek geliştirildi.

Geri Bildirim Mod  le ile

Çalışanlarınızın  neri ve şikayetlerini **modus**  zerinden toplayın, hiçbir fikri kaçırmayın!

Modül,  alışanları değerli hissettirmek için geliştirildi.



esadanismanlik.com/modus/

info@esadanismanlik.com

Referanslar ve
Tamamlanan Proje
Örnekleri



Referans Projeler

Hızlı Teşhis & Yeniden Yapılanma



Performans Yönetimi



Stratejik Planlama



Norm Kadro Tasarımı



Dijital Dönüşüm Yönetimi



Operasyonel ve Organizasyonel Yeniden Yapılanma & Bilgi Sistemleri İhtiyaç Analizi

Türkiye'nin önde gelen endüstriyel mineral ve metalik maden üretici ve ihracatçısı olan bir firmada operasyonel ve organizasyonel yeniden yapılanma projesi gerçekleştirilmiş, firmanın mevcut ERP sistemindeki darboğazların ve eksikliklerin bertaraf edilmesi için bilgi sistemleri ihtiyaç analizi çalışması tamamlanmıştır.

Gerçekleştirilen Analizler ve Çalışmalar

- ✓ Üst Yönetim ve süreç sahipleri ile süreç analizi görüşmeleri yapılmıştır.
- ✓ Bölge ziyaretleri ile yürütülen operasyonlar yerinde gözlemlenmiştir.
- ✓ Kurumun mevcut dokümantasyonu (prosedürler, talimatlar, üretilen raporlar vb) incelenmiştir.
- ✓ Sektördeki en iyi uygulamalar ve rakipler araştırılmıştır.
- ✓ Mevcut ERP sisteminin yapabilirlikleri analiz edilmiştir.
- ✓ Stratejik, operasyonel, organizasyonel ve teknolojik bulgular tespit edilmiş, yöneticiler ile mutabakatı sağlanarak hedef yapı işleyiş prensipleri belirlenmiştir.

Proje Kazanımları ve Çıktılar

- ✓ Rol ve sorumlulukların netleştirildiği güncel organizasyon şeması
- ✓ Merkez ve grup şirketlerini içeren rol ve sorumluluk matrisi
- ✓ Pozisyon bazlı güncel görev tanımları
- ✓ Satın alma kategorilerinin revizyonu ve merkezi satın alma kalemlerinin tespiti
- ✓ Kurum genelinde işletilen tüm operasyonların ve süreç prosedürlerinin dokümantasyonu
- ✓ Yeni tesis açılışı için tamamlanması gereken iş adımlarını içeren süreç haritaları
- ✓ ERP implementasyonunda baz alınacak teknik şartname
- ✓ İmplemente edilmesi planlanan «operasyon takip sistemi»nin fonksiyonel gereksinimleri
- ✓ Süreç performans kriterleri



Satın Alma Fonksiyonu Operasyonel ve Organizasyonel Yapılanma

FMCG sektöründe faaliyet gösteren çok uluslu holdingde satın alma fonksiyonunun operasyonel ve organizasyonel yeniden yapılanma projesi kapsamında merkez ve grup şirketlerinin satın alma sorumlulukları ayrıştırılmış, tüm satın alma süreçleri tekrar kurgulanmış, organizasyon yapısı revize edilmiş ve firmanın mevcut ERP sistemindeki darboğazların ve eksikliklerin bertaraf edilmesi için bilgi sistemleri ihtiyaç analizi çalışması tamamlanmıştır.

Gerçekleştirilen Analizler ve Çalışmalar

- ✓ Üst Yönetim ve süreç sahipleri ile süreç analizi görüşmeleri yapılmıştır.
- ✓ Kurumun mevcut dokümantasyonu (prosedürler, talimatlar, üretilen raporlar vb) incelenmiştir.
- ✓ Sektördeki en iyi uygulamalar ve rakipler araştırılmıştır.
- ✓ Mevcut ERP sisteminin yapabilirlikleri analiz edilmiştir.
- ✓ Stratejik, operasyonel, organizasyonel ve teknolojik bulgular tespit edilmiş, yöneticiler ile mutabakatı sağlanarak hedef yapı işleyiş prensipleri belirlenmiştir.

Proje Kazanımları ve Çıktılar

- ✓ Rol ve sorumlulukların netleştirildiği güncel organizasyon şeması
- ✓ Merkez ve grup şirketlerini içeren rol ve sorumluluk matrisi
- ✓ Satın alma kategorilerinin revizyonu ve merkezi satın alma kalemlerinin tespiti
- ✓ Kurum genelinde işletilen tüm operasyonların ve süreç prosedürlerinin dokümantasyonu
- ✓ Teknolojik ve operasyonel anlamda iyileştirilen iş süreçleri
- ✓ Pozisyon bazlı güncel görev tanımları
- ✓ Mevcut ERP'nin etkinliğini artıracak ve manuel yürütülen tüm işlemleri ERP'ye taşıyacak fonksiyon tanımları, onay kuralları, rapor listesi ve raporlara erişim yetki-onay matrisleri
- ✓ Süreç performans kriterleri ve her pozisyon için hedef bazlı performans karneleri



Operasyonel ve Organizasyonel Gelişim

E-ticaret sektöründe faaliyet gösteren bir firmada operasyonel ve organizasyonel yeniden yapılanma projesi kapsamında tüm süreçler tekrar kurgulanmış, tedarik zinciri operasyonları analiz edilmiş, aktivite analizi gerçekleştirilmiş ve firmanın mevcut ERP sistemindeki darboğazların ve eksikliklerin bertaraf edilmesi için bilgi sistemleri ihtiyaç analizi çalışması tamamlanmıştır.

Gerçekleştirilen Analizler ve Çalışmalar

- ✓ Üst Yönetim ve süreç sahipleri ile süreç analizi görüşmeleri yapılmıştır.
- ✓ Depo ziyareti gerçekleştirilerek 2 gün boyunca işletilen süreçler gözlemlenmiştir.
- ✓ Aktivite listeleri oluşturularak kurumdaki tüm çalışanlarca doldurulması sağlanmış ve aktivite listeleri üzerinden kaynak kullanım verimliliği değerlendirilmiştir.
- ✓ Kurumun mevcut dokümantasyonu (prosedürler, talimatlar, üretilen raporlar vb) incelenmiştir.
- ✓ Sektördeki en iyi uygulamalar ve rakipler araştırılmıştır.
- ✓ Mevcut ERP sisteminin yapabilirlikleri analiz edilmiştir.
- ✓ Stratejik, operasyonel, organizasyonel ve teknolojik bulgular tespit edilmiş, yöneticiler ile mutabakatı sağlanarak hedef yapı işleyiş prensipleri belirlenmiştir.

Proje Kazanımları ve Çıktılar

- ✓ Rol ve sorumlulukların netleştirildiği güncel organizasyon şeması
- ✓ Teknolojik ve operasyonel anlamda iyileştirilen iş süreçleri
- ✓ Kurum genelinde işletilen tüm operasyonların ve süreç prosedürlerinin dokümantasyonu
- ✓ Yürütülen kampanyaların anlık performans takibi
- ✓ Pozisyon bazlı güncel görev tanımları
- ✓ Fonksiyonel verimliliği artırılmış depo düzeni
- ✓ Mevcut ERP'nin etkinliğini artıracak ve manuel yürütülen tüm işlemleri ERP'ye taşıyacak fonksiyon tanımları, onay kuralları, rapor listesi ve raporlara erişim yetki-onay matrisleri
- ✓ Süreç performans kriterleri ve her pozisyon için hedef bazlı performans karneleri



Kurumsal Performans Yönetimi Sisteminin Kurulması

Üretim sektöründe faaliyet gösteren bir firmada kurumsal performans yönetimi sisteminin iyileştirilmesi ve sistem implementasyonunun gerçekleştirilmesi projesi kapsamında pozisyon bazında performans karneleri tanımlanmış ve kurum tarafından seçilen bir performans takip sistemine tanımlanan karnelerin implementasyonu gerçekleştirilmiştir.

Gerçekleştirilen Analizler ve Çalışmalar

- ✓ Mevcut gösterge havuzu gözden geçirilerek tanımlamalarında, formüllerinde ve tolerans limitlerinde iyileştirmeler yapılmıştır.
- ✓ Her bir göstergenin kurum stratejileri birbirleri ile olan hiyerarşik bağlantıları tanımlanmıştır.
- ✓ Departman ve pozisyon hiyerarşisi doğrultusunda, çalışan karnelerinin hiyerarşik tanımlaması yapılmıştır.
- ✓ Tanımlanan performans karneleri, kurum tarafından seçilen performans takip sistemine kaydedilmiş ve değerlendirme ölçümleri gözlemlenerek performans kriterlerinin iyileştirme gereksinimleri tespit edilmiştir.

Proje Kazanımları ve Çıktılar

- ✓ Şirket stratejileri ile bağlantısı kurulmuş performans kriterleri
- ✓ Tüm çalışanlar için açık, net ve aynı anlama gelen performans göstergesi tanımları
- ✓ Sistem üzerinden dönemsel hedef ve gerçekleşen değerleri ile başarı puanları takip edilebilen, departmanların ve çalışanların performans karneleri



Kurumsal Performans Yönetimi Sisteminin Kurulması

Güvenlik sistemleri sektöründe faaliyet gösteren bir firmada kurumsal performans yönetimi sisteminin tasarlanması projesi kapsamında pozisyon bazında performans karneleri tanımlanmıştır.

Gerçekleştirilen Analizler ve Çalışmalar

- ✓ Üst Yönetim ve süreç sahipleri ile süreç analizi görüşmeleri yapılmıştır.
- ✓ Kurum stratejileri ve yürütülen süreçler doğrultusunda tüm pozisyonların görevlerini içeren gösterge havuzu belirlenmiş ve göstergelerin pozisyon atamaları gerçekleştirilmiştir.
- ✓ Gösterge tanımları ve pozisyon bazlı gösterge atamaları doğrultusunda Birim Yöneticileri ile mutabakatlar gerçekleştirilmiştir.
- ✓ Departman ve pozisyon hiyerarşisi doğrultusunda, çalışan karnelerinin hiyerarşik tanımlaması yapılmış ve performans karneleri nihai haline getirilmiştir.

Proje Kazanımları ve Çıktılar

- ✓ Şirket stratejileri ile bağlantısı kurulmuş performans kriterleri
- ✓ Departman ve pozisyon bazlı performans karneleri



ERP İmplementasyonu Proje Yönetimi

Türkiye’de faaliyet gösteren hastane zincirine sahip bir firmada, seçilen ERP sisteminin implementasyonu aşamasında proje yönetimi yapılarak implementasyonun ihtiyaçları karşılayacak şekilde ve zaman ve maliyet planına uyumlu bir şekilde tamamlanması sağlanmıştır.

Gerçekleştirilen Analizler ve Çalışmalar

- ✓ Hizmet sağlayıcının proje zaman ve kapsam planına uyumu düzenli toplantılar ve yerinde denetimler ile takip edilmiş; plandan sapma risklerini bertaraf edecek aksiyonların alınması sağlanmıştır.
- ✓ Proje süresince tespit edilen ve müşteri tarafından talep edilen geliştirme gereksinimleri doğrultusunda hizmet sağlayıcı ile ek geliştirme kapsam analizi hazırlanmış, talebin önceliği belirlenmiş ve proje planına dahil edilerek uygulamaya alınması sağlanmıştır.
- ✓ Uygulamaya alınan fonksiyonların kullanıcılar tarafından yapılan testleri takip edilerek tespit edilen hataların bertaraf edilmesi için hizmet sağlayıcının çalışma planı takip edilmiştir.
- ✓ Hizmet sağlayıcının müşteriye keseceği faturaya ilişkin, danışman-çalışma saati-çalışmanın içeriği kontrolleri yapılarak ön mutabakat sağlanmıştır.
- ✓ Firma üst yönetimine haftalık proje statüsü bilgilendirmesi yapılmış, beklentiler doğrultusunda bir sonraki haftanın planı hazırlanmıştır.

Proje Kazanımları ve Çıktılar

- ✓ Kapsam-zaman-maliyet planına uyum
- ✓ Hizmet sağlayıcının sürekli denetimi
- ✓ Tespit edilen hataların ve ek geliştirme ihtiyaçlarının anlık çözümü



Operasyonel Yeniden Yapılanma & Bilgi Sistemleri Teknik Şartnamesinin Hazırlanması

Türkiye’de de 2 üretim fabrikası bulunan dünyanın önde gelen otomotiv firmasında işe alım süreçleri baştan uca analiz edilmiş, sürecin bilgi sistemleri altyapısı üzerinden yürütülebilmesi için gerekli teknik şartname hazırlanmıştır.

Gerçekleştirilen Analizler ve Çalışmalar

- ✓ Üst Yönetim ve süreç sahipleri ile süreç analizi görüşmeleri yapılmıştır.
- ✓ Kurumun mevcut dokümantasyonu (prosedürler, talimatlar, üretilen raporlar vb) incelenmiştir.
- ✓ Sektördeki en iyi uygulamalar ve rakipler araştırılmıştır.
- ✓ Stratejik, operasyonel ve teknolojik bulgular tespit edilmiş, yöneticiler ile mutabakatı sağlanarak hedef yapı işleyiş prensipleri belirlenmiştir.
- ✓ Proje sonunda gerçekleştirilen tüm insan kaynakları ekibinin katıldığı 2 günlük çalıştay ile uygulama yol haritası mutabakatı sağlanmış ve aksiyon sorumluları tanımlanmıştır.

Proje Kazanımları ve Çıktılar

- ✓ Kurumsal hafızanın oluşturulması
- ✓ Kurum genelinde işletilen işe alım süreçlerinin ve süreç prosedürlerinin dokümantasyonu
- ✓ ERP implementasyonunda baz alınacak teknik şartname
- ✓ Süreç performans kriterleri
- ✓ Uygulamaya geçiş yol haritası (aksiyon sorumluları, tamamlanma tarihi, önceliklendirme dahil)



Norm Kadro Tasarımı

Dünya genelinde faaliyet gösteren tekstil firmalarının, Türkiye'deki fason üreticileri ile arasındaki bağlantısını kuran ve üretimi takip eden global bir firmanın müşteri temsilciliği ve kalite kontrol departmanlarındaki mevcut organizasyon yapısı incelenmiş, aktivite bazlı iş yükü analizleri gerçekleştirilerek büyüme öngörülerini doğrultusunda pozisyon bazlı hedef iş gücü planlaması yapılmıştır.

Gerçekleştirilen Analizler ve Çalışmalar

- ✓ Üst yönetim ve departman yöneticileri görüşmeleri gerçekleştirilerek departman ve pozisyon bazlı süreç sorumlulukları tespit edilmiştir.
- ✓ Aktivite listeleri oluşturularak ilgili departmanlardaki tüm çalışanlarca doldurulması sağlanmış ve aktivite listeleri üzerinden kaynak kullanım verimliliği değerlendirilmiştir.
- ✓ Süreç ve aktivite bazında harcanan süreler ve ayrılan kaynak (maliyet) analizleri yapılmıştır.
- ✓ En iyi uygulamalar, mevcut ERP sisteminin yapabilirlikleri ve geliştirme potansiyelleri doğrultusunda iyileştirme önerileri tespit edilmiştir.
- ✓ Büyüme öngörülerini ve etkin yönetim hedefleri doğrultusunda hedef yapı organizasyon önerileri oluşturulmuş; öneriler doğrultusunda farklılaşan norm kadro tasarımları geliştirilmiştir.

Proje Kazanımları ve Çıktılar

- ✓ İyileştirme önerilerinin hayata geçirilmesi ile verimsiz operasyonların minimize edilmesi
- ✓ Doğru kaynağın doğru iş için görevlendirilmesi ile etkili kaynak kullanımının sağlanması



Mağaza Gelişim Programı

Türkiye genelinde yaklaşık 170 mağazası bulunan, perakende (tekstil ve ayakkabı) sektöründe faaliyet gösteren bir firmada saha çalışmaları gerçekleştirilerek, sahada operasyonlarının verimliliği ve iyileştirme ihtiyaçları tespit edilmiştir.

Gerçekleştirilen Analizler ve Çalışmalar

- ✓ Mağaza operasyonlarının tümünü kapsayan aktivite listesi hazırlanmıştır.
- ✓ Aktivite listesi doğrultusunda mağaza açılış ve kapanış süreçlerini de içeren gözlemler gerçekleştirilmiş, aktivite ve pozisyon zaman etüdü çalışmaları tamamlanmıştır (bir mağazada birden fazla kez gözlem yapılmıştır).
- ✓ Mağaza çalışanlarınca kullanılan tüm sistemler incelenmiş, sistemsel geliştirme gereksinimleri tespit edilmiştir.
- ✓ Her bir aktivitenin gerçekleşme süresini optimize edecek organizasyonel veya operasyonel/ teknolojik iyileştirme önerileri belirlenmiştir.

Proje Kazanımları ve Çıktılar

- ✓ Günlük operasyonları hızlandıracak sistemsel geliştirmeler
- ✓ Teknolojik ve operasyonel anlamda iyileştirilen iş süreçleri
- ✓ Operasyonu hantallaştıran kuralların, ihtiyaçlara uygun olarak revize edilmesi
- ✓ Artan müşteri deneyimi





Web : www.esadanismanlik.com

E-Posta : info@esadanismanlik.com

Tel : +90 506 867 59 29

