

Kurumsal Gelişim Çözümleri

- ➡ **Daha İyi Düşünme.**
- ➡ **Daha İyi Kararlar.**
- ➡ **Daha Güçlü Organizasyonlar.**

· Bankacılık · Perakende · Fintech · Teknoloji

İş ihtiyacından başlayıp kurum bağlamına uyarlanan gelişim programları ve yetkinlik yolculukları.

Hakkı Yıldırım, PhD

Yönetim Danışmanı ve Yönetici Eğitmeni

Eğitim Başlığından Önce İş İhtiyacı

Bilgiye erişim ve içerik üretimi hızlanırken kurumların gerçek darboğazı yer değiştiriyor: doğru problemi tanımlamak, kanıtı değerlendirmek, seçenekler arasında hüküm vermek ve düşünceyi harekete dönüştürmek.

Bu nedenle tüm çalışmalar tek bir sorudan hareket eder:

Hangi çalışan veya yönetici grubunda, iş üzerinde neyin farklı olmasını istiyoruz?

Muhakeme

Bilginin ve kanıtın güvenilirliğini, varsayımları sistematik biçimde sınamak.

Karar

Alternatifleri ve ödünleşimleri değerlendirerek net bir hüküm geliştirmek

Uygulama

İçgörüyü açık bir öneriye ve uygulanabilir aksiyona dönüştürmek

Her Çalışma Beş Soruyla Başlar

- 1 Hangi iş ihtiyacı bu çalışmayı gerekli kılıyor?
- 2 Hangi hedef grubun gündelik işinde gelişim bekleniyor?
- 3 Program sonrasında neyi farklı yapabilmeliler?
- 4 Hangi gerçek iş problemi veya ürünü üzerinde çalışılacak?
- 5 Gelişimi hangi çıktı veya gözlem üzerinden göreceğiz?

Kurum Bağlamı Programa Nasıl Taşınır?

- ➔ Program sponsoru ile ihtiyaç görüşmesi yapılır
- ➔ İş liderleriyle 30'ar dakikalık kısa görüşmeler gerçekleştirilir
- ➔ Mevcut iş ürünleri, raporlar ve karar örnekleri incelenir.
- ➔ Kurumun dili ve sektör örnekleriyle uygulamalar uyarlanır
- ➔ İşe transfer yaklaşımı ve çıktı kriterleri belirlenir

Seçilmiş Uygulamalar

Bankacılık : Global bir bankanın Türkiye Yetenek ve Kültür ekibi
Veri okuryazarlığı ve veri ile hikayeleştirme
·17 grup, ~300 katılımcı
Devamında aynı hedef grup için
Excel ile Güvenilir Analiz

Bankacılık : Yetiştirme programı kapsamında teknoloji
okuryazarlığı ve farkındalık modülleri

Perakende : Performans Yönetimi

Teknoloji : Bakış açısı ve düşünme becerileri

Ayrıca sivil toplum kuruluşlarıyla iletişim ve özgüven programları.

İş İhtiyacı ile Program Eşleştirmesi

Veriden Etkiye

Rapor ve veri çok; içgörü ve aksiyon sınırlı. Üretilen bilgi karara ve harekete dönüşemiyor.

Muhakeme → Karar → Uygulama · veri üzerinde

Daha İyi Kararlar

Probleme hızlı atlanıyor; varsayımlar ve seçenekler yeterince sınanmıyor.

Muhakeme → Karar → Uygulama · iş problemi ve kararlar üzerinde

Liderlikte Muhakeme ve Güven

Yöneticiler işi takip ediyor; düşünme ortamı ve sorumluluk kültürü gelişemiyor.

Muhakeme → Karar → Uygulama · ekip ve karar ortamı üzerinde

İnsan Farkı

Yapay zeka kullanımı artarken yüzeysel öğrenme, hatalı çıktılara güvenme ve özgün katkının azalması riski oluşuyor.

Muhakeme → Karar → Uygulama · yapay zeka ile çalışırken

Ticari Etki

Satış ekiplerinin ürün anlatmaktan çıkıp müşteriye danışman gibi yaklaşmasını istiyoruz.

Muhakeme → Karar → Uygulama · müşteri ve fırsat üzerinde

 Bu eşleştirmeler hazır reçete değildir. Her program, hedef grup ve iş bağlamı netleştirildikten sonra özel olarak yapılandırılır.

Modüler İçerik Desteği

Mevcut akademinizi değiştirmeye gerek yok. Modüller tek başına verilebilir, mevcut bir programa entegre edilebilir veya bir yetkinlik yolculuğunun parçası olabilir.

- Kurumsal Akademi
- Liderlik Akademisi
- Yönetici Gelişim Programı
- Veri Akademisi
- Satış Akademisi
- Yetenek Programı

Kütüphane, programların kurulduğu aynı zincirin üç katmanı üzerine yapılandırılmıştır.

MUHAKEME

Kanıtı ve varsayımı
sınamak

Bireysel yetkinlik

- Analitik Düşünme
- Eleştirel Düşünme
- Sistemsel Düşünme
- Veriden Karara
- Öğrenme Çevikliği

Organizasyonel koşul

- Düşünen Organizasyon

KARAR

Alternatifler arasında
hüküm vermek

Bireysel yetkinlik

- Stratejik Düşünme
- Özgün Düşünme
- Yapay Zeka ile Akıllı Çalışmak

Organizasyonel koşul

- İnsan-Yapay Zeka İş Tasarımı

UYGULAMA

Kararı harekete
dönüştürmek

Bireysel yetkinlik

- Sunum Sanatı
- Yetki Olmadan Etkileme

Organizasyonel koşul

- İş Hayatında Güven
- Akıllı İş Dünyasında Liderlik
- Akıllı İş Dünyasında İK

İhtiyaca Göre Üç Çalışma Modeli

Kurumların ihtiyaçları, gelişim öncelikleri ve mevcut altyapıları farklıdır. Bu nedenle çalışma üç düzeyde yapılandırılabilir.

Pilot Modül

Tek bir ihtiyacı veya yaklaşımı sınamak için ideal başlangıç noktası

Yetkinlik Yolculuğu

Bağlantılı 2–3 yetkinliği, iş üzerinde geliştiren, zincirin üç katmanını kapsayan program serisi

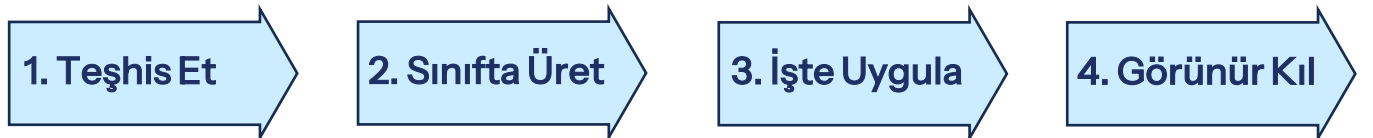
Gelişim Ortaklığı

Birden fazla grup veya akademide tutarlı ve ölçeklenebilir yapı kurmak

Tipik format:

- Modüller çoğunlukla 1 gün
- Yolculuklar 2–3 gün + ara uygulamalar
- Önerilen grup 15–20 kişi
- Yüz yüze / online / hibrit

Program dört aşamalı bir transfer döngüsüyle kurulur.



Hakkı Yıldırım, PhD

Yönetim Danışmanı ve Yönetici Eğitmeni



30+ Yıllık Deneyim

İcra ve kurumsal dönüşüm alanında bankacılık, perakende, fintech ve teknoloji sektörlerinde sahadan gelen liderlik deneyimi

Akademik Temel

ODTÜ Endüstri Mühendisliği · Yeditepe MBA · Yönetim ve Organizasyon Doktorası
E-Business ve MIS alanlarında üniversite dersleri

'Hayatın Hakkını Ver — Senin Yolun, Senin Hikayen' kitabının yazarı

Seçilmiş İcra Deneyimi

LC Waikiki

Performans mimarisi ve organizasyon tasarımı

Turkland Bank

Organizasyon, süreç, yönetim ve İK dönüşümü

DenizBank

Dijital bankacılık ve hizmet kanallarının kurulması

Birlikte Nasıl Başlarız?

45 dakikalık ilk görüşmede hedef grup, iş ihtiyacı, beklenen davranış değişimi ve uygun çalışma modeli netleştirilir. Hazır bir reçete sunulmaz; doğru çalışma modeli iş ihtiyacı ve hedef grupla birlikte belirlenir.



Pilot Modül



Yetkinlik Yolculuğu



Gelişim Ortaklığı

Tüm programlar tek bir zincir üzerine kuruludur: Muhakeme → Karar → Uygulama

Amaç daha fazla eğitim vermek değil;

iş üzerinde fark yaratacak birkaç kritik yetkinliği gerçekten geliştirmektir.