



# RÖNESANS

DEĞİŞİM ve YÖNETİŞİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



## **EXECUTIVE YÖNETİM, LİDERLİK, STRATEJİK PLANLAMA ve DEĞİŞİM YÖNETİMİ EĞİTİMLERİ 2012**

**Eğitimlerin Amacı**

**İçerikler**

**Eğitmenler**

**Genel Yaklaşımlar**



## AMACIMIZ

2000'li yılların en belirgin özelliklerinden birisi müşteri üstünlüğünün kesinleşmesi ve müşterileri yönetme süreçlerinden müşteri beklentilerini yönetme süreçlerine geçmek zorunluluğumuzdur.

Yani kişiler üzerinden değil süreçler üzerinden söylemler geliştirmemiz, bir başka deyişle artık insanları yönetmekten yani beklentileri ve gereği olan süreçleri yönetmeye değişmemiz gerekmektedir.

Lider, girişimci ve çalışanların, oluşturdukları kabiliyet ile ilgili müşteri beklentilerine çözüm üretmek noktasında, ortak belirledikleri hedefler için, ellerinde bulundurdukları tüm kurumsal kaynakları en verimli ve senkronize bir şekilde harekete geçirebilen kişidir.

Lider beklentileri ve süreçleri yöneten kişidir.

Beklentileri yönetebilmek ise

- Geleceği ön görmeyi yani vizyon sahibi olmayı,
- Stratejik düşünebilmeyi,
- Proaktif davranmayı,
- Ortak akıl üretmeyi,
- Kurumsal yasaları ve kurumsal disiplini egemen kılmayı,
- Yönetişebilmeyi

Gerektirir.

Sonuç olarak liderlik kişisel kaliteyi gerektirir.

Liderlik ve Değişim Yönetimi eğitimleri geçmişten geleceğe, yönetmekten yönetişmeye, yöneticiden lidere giden yolculuğun öğretisidir.



## **Executive Yönetim, Liderlik, Stratejik Planlama ve Değişim Yönetimi Seminer ve Sertifika Programları, Kurumsal Eğitimlerinden Bazıları**

- Makro Ekonomik Göstergelerin İzlenmesi ve Şirket Politikaları
- Yönetimsel Trendler ve Stratejik Yönetim
- Aile Şirketleri, Aile Anayasaları ve Şirketlerin Üst Kurumları
- Kurumsal Şirketlerde Yönetimden Yönetişime, Yöneticilikten Liderliğe Geçiş Anayol Haritası
- Kurumsal Değişim Yönetimi
- Hedeflerle Yönetim
- Yöneticiler için Stratejik Planlama, Bütçe, Bütçe Kontrolü ve Revizyonu
- Yöneticiler için Bilanço Okuma ve Diğer Mali Tabloların Analizi
- Kurumsal Performans Ölçme Sistemleri
- Yöneticiler için Temel Finansal Muhasebe Bilgileri
- Yöneticiler için Temel Finansman Bilgileri
- Yöneticiler için Yatırım Kararları, Fizibilite ve Bütçe
- Yönetim Karar Tabanları ve Yönetim Muhasebesi
- Stratejik Maliyet Yönetimi ve Verimlilik Arttırma Teknikleri
- Kriz Yönetimi ve Kriz İletişimi
- Yöneticiler için Etkin Müzakere Teknikleri
- Yöneticiler için Temel Uluslar arası Ticaret Kuralları
- Yöneticiler için İstatistikten Faydalanma Yöntemleri
- Liderlik ve Stratejik Planlama
- Liderlerin Anayol Haritası
- Coaching
- Yetki Devri ( Delegasyon ) ve Kontrol
- Risk Yönetimi
- Yöneticiler için Korumacı Hukuk

*Yukarıda adı geçen eğitimlerin tamamı ve içlerindeki modüler kurumsal eğitim olarak da verilmektedir.*



## Makro Ekonomik Göstergelerin İzlenmesi ve Şirket Politikaları

- ® Küresel Ekonomik Göstergeler
  - Son 550/ 250 Yıllık Ekonomik Süreç ve Önemli Kilometre Taşları
  - Son 25 Yıllık Ekonomik Süreç ve Önemli Kırılma Noktaları
  - Son 5 Yıllık Ekonomik Süreç ve Önemli Kırılma Noktaları
  - Gayri Safi Yurt İçi Hasıla ve Milli Hasıla Kavramları
  - Cari Fiyatlar ve Satınalma Paritesi Kavramları
  - 182 BM Üye Ülkelerinin Satınalma Paritesine Göre Gayrisafi Yurt İçi Hasıla Sıralamaları
  - 182 Ülke Nüfus ve Kişi Başı Gelir Sıralamaları
  - 182 Ülke Dış Borçun G.S.Y.İ.H Oranı
  - 182 Ülke Bütçe Açığının G.S.Y.İ.H Oranı
  - 182 Ülke Büyüme Oranları
  - 182 Ülke Dış Ticaret Verileri
  - Diğer Ekonomik Göstergeler
  - Geleceğin Ülkeleri
  - Küresel vey Araştırma Yöntemleri
  - Rezerv Para Kavramları
  - Piyasalar ve Etkileşmeleri
  - Küresel Göstergelerin Kur, Fiyat ve Faiz Üzerindeki Etkileri
- ® Küresel Siyasal Göstergeler
  - Son 550/ 250/ 25/ 5 Yıllık Siyasal Süreç ve Önemli Kilometre Taşları
  - Sınıfsal Çatışmalara Dayalı 2 Kutuplu Sistemden Devlet ve İnsan kaynaklı Yeni Kutupsal Süreç
  - Küresel Siyasetin ve Savaş Riskinin Kur, Fiyat ve Faiz Üzerindeki Etkileri
- ® Ulusal Ekonomik Göstergeler
  - Son 60/ 30/ 10 Yıllık Ekonomik Süreç ve Önemli Kilometre Taşları
  - Ulusal Ekonomik Göstergeler
  - Ulusal Sanayi Öncü Göstergeleri
  - Ulusal Tüketici Öncü Göstergeleri
  - Araştırma Yöntemleri
  - Piyasalarımız ve Etkileşmeleri
  - Ulusal Göstergelerin Kur, Fiyat ve Faiz Üzerindeki Etkileri
- ® Ulusal Siyasal Göstergeler
  - Son 50 Yıllık Siyasal Süreç ve Önemli Kilometre Taşları
  - Son 30/ 10 Yıllık Siyasal Süreç ve Önemli Kırılma Noktaları
  - Ulusal Siyasetin ve Savaş Riskinin Kur, Fiyat ve Faiz Üzerindeki Etkileri
- ® Şirketlerimizi Bekleyen Tehditler ve Fırsatlar
- ® Yatırım Politikaları
- ® Büyüme ve Küçülme Stratejileri

**Önerilen Eğitim Süresi:** 2 Gün

[İçerik Sayfasına Geri Dön](#)



## Yönetmel Trendler ve Stratejik Yönetim

- ® Trendler ve Değişim Süreci
  - 1990 Sermaye Süreçlerinden Bilgi Süreçlerine
  - Bilgi Süreçleri ve İletişim Teknolojilerinde Gelişmeler
  - Küreselleşme, Tam Rekabet Şartları ve Müşterinin Önlenemez Üstünlüğü
  - Müşteride Değişim ve Biz Kurumlarda Değişim
- ® Vizyon, Stratejik Düşünme ve Düşündürme
- ® Strateji / Strateji İle Taktik Arasındaki Farklar
- ® Strateji İle Operasyon Arasındaki Farklar
- ® Strateji Düşünce Matrisi
  - Bireyde Stratejik Düşünce / Ailede Stratejik Düşünce / Şirketlerde Stratejik Düşünce
- ® Stratejik Düşüncenin Önündeki Engeller
  - Vizyon Yokluğu
  - Günlük İşlere Aşırı Odaklanma
  - Kriz Yokluğu
  - Planlama Sürecinin Önemi
  - Operasyonel Konulara Aşırı Odaklanma
  - Geniş Bir Düşünce Perspektifi
  - Karmaşık ve Devamlı Değişen Çevre
  - Rakiplerin Davranışları
  - Değerlendirme Yapmaktaki Zorluklar
- ® Stratejik Düşünmenin "Yeni" Zorlukları
- ® Stratejik Düşünmenin Koşulları
- ® Zayıf Strateji Uygulamaları
- ® Strateji Kurma, Senaryolaştırma ve Planlama
- ® Geleceği Öngörmek ve Yönetişim
- ® Geleceği Yaratmak
- ® Ülkemizin Yakaladığı Tarihsel Fırsatlar ve Küresel Tehditler
- ® Müşteride Değişimi ve Beklentiyi Yönetmek, Müşteri Ömür Boyu Yaşam Değeri ve Döngüsü
- ® Değişim, Geleceği, Beklentileri Yönetmek
- ® Hedeflerle Yönetim
  - Hayal, Tasarı ve Hedef Kavramları
  - Stratejik Planlama ve Hedefler
  - Değer Yaratan Hedefler, Yenilikçi Hedefler ve Değer Yönetimi
  - Sürdürülebilirlik
  - Genel Hedeflerin Ölçülmesi ve Faaliyet Tabanlı Bütçe ( Sorumluluk Bütçeleri )
  - Proses Takımlarının Hedeflerinin Ölçülmesi ve Özdeğerleme
  - Proje Takımlarının Hedeflerinin Ölçülmesi ve Balanced Score Card
  - Hedeflerle Proje Yönetimi
  - Hedeflerin Kişiselleştirilmesi / Kişisel Hedeflerin Ölçülmesi ve Performans Yönetim Sistemi

**Önerilen Eğitim Süresi:** 2 Gün

[İçerik Sayfasına Geri Dön](#)



## Aile Şirketleri, Aile Anayasaları ve Şirketlerin Üst Kurulları

- ® Kısaca Trendler ve Tam Rekabet Ortamı
- ® Tam Rekabet Koşullarında Yönetim ve Yönetişim Ve Stratejik Yönetim
- ® Organizasyon Modelleri ve Kuvvetler Birliği ve Kuvvetler Ayrılığı
- ® Aile Şirketlerinde Organlar Ortaklar Kurulu ve Aile Anayasası
- ® Aile Meclisi Kurulu, Amacı, İşlevi ve Görevleri, İşleyişi, Süresi, Organizasyona Katkısı, Avantajları
- ® Yönetim Kurulu Amacı, İşlevi ve Görevleri, İşleyişi, Süresi, Organizasyona Katkısı, Avantajları ve Yönetmelik El Kitabı
- ® İcra Kurulu Amacı, İşlevi ve Görevleri, İşleyişi, Süresi, Organizasyona Katkısı, Avantajları ve Prosedürler
- ® Hangi İşletme İçin Hangi Üst Kurul (İşletme - Kurul Uyumu)
- ® Üst Kurulların Tesis Edilmesi Sürecinde Yaşananlar
- ® Üst Kurulların Hukuki Boyutu
- ® Hantallaşan Karar Süreçlerinin Revizyonunda Üst Kurullar
- ® Çok Ortaklı ve Aile Şirketlerinde Üst Kurulların İşlevi
- ® Üst Kurulların Getireceği Dezavantajlar
- ® Örnek Vaka

**Önerilen Eğitim Süresi:** 1 Gün

[İçerik Sayfasına Geri Dön](#)



## Kurumsal Şirketlerde Yönetimden Yönetişime, Yöneticilikten Liderliğe Geçiş Anayol Haritası

- ® Trendler
  - 1990 Öncesi Sermaye Ve Yönetim Süreçleri, 1990 Sonrası Bilgi Ve Yönetişim Süreci
- ® Yönetim Süreçlerinde Yönetim Kültürü
  - Kuvvetler Birliği ve Hiyerarşiye Dayalı Organizasyon Yapıları
  - Kişiyi Yönetme Ve Kişiyi İş Tanımı
  - Yukardan Talimatlar Aşağıdan Raporlar
  - Sorumluluk Devri Yetkiyi Elde Tutma
  - Liyakate Dayalı Adalet, Makama Dayalı Ücret
- ® Yönetişim Süreçlerinde Yönetim Kültürü
  - Kuvvetler Ayrılığı ve Çapraz Fonksiyonlu Esnek Organizasyon Yapıları
  - Süreci Yönetme Sürece Sorumlu Tanımı
  - Müşteriden Doğru Öneriler Ve Beklentileri Birlikte Yönetme Ve Sisteme Raporlama
  - Tam Yetki Devri Sorumluluğu Paylaşma
  - Performansa Dayalı Adalet, Performansa Ve Yeterlilik Yetkinliklere Dayalı Ücret
- ® Kısaca Yönetici Kimliği
- ® Liderlik Kimliği
  - Yetkinlikleri, Yeterlilikleri ve Liderlik Analizleri
- ® Liderlik Adımları
  - Yenilikçi Düşünce, Değişime Açıklık, Vizyon ve Hayal Kurma
  - Hayalini Projelendirebilme
  - Hayalini Başkalarının Hayali Yapabilme Koordinasyon Becerisi
  - Doğru Süreçle Doğru Kişiyi Buluşturma
  - Yetki Devri Öncesi Koçluk
  - Yetki Devri Ve Delegasyon
  - Hep Birlikte Strateji ve Hedef Oluşturma
  - Ana Strateji, Hedefler, Bütçe Ve Senaryo Çerçevesinde Netleşen Kişisel Ölçülebilir Hedefler Oluşturma
  - Ana Hedeflere ve Kişisel Hedeflere Kilitlenme
  - Kurumsal Adalet Demokratik Platform ve Motivasyon
  - Tam Zamanında Ve Sıfır Hata Kültürü İle Hedefleri Yaşama Geçirme



- Günlük, Haftalık, Aylık 3 Aylık Ölçme Sistemleri ve Kontrol
- Açıklıkların Yönetimi
- Personele Hayal Kurmayı Öğretmek, Başka Hayallerin Peşine Düşmek
- ® Liderlik Alanları
  - Kendine Liderlik, Süreç Liderliği, Takım Liderliği, Kurum Liderliği
- ® Bilgi Yönetimi
  - Kişisel Kalite - Bilgi İlişkisi
  - Bilgi - Risk İlişkisi
  - Risk - İnisiyatif Kullanma İlişkisi
  - İnisiyatif Kullanma - Karar Alma İlişkisi
  - Karar Alma – Süreç Yönetimi İlişkisi
  - Süreç Yönetimi – Problem/ Kriz İlişkisi
- ® Stratejik Düşünce ( Senaryo, Taktik, Politika )
- ® Yenilikçi Düşünce
- ® Gelecek Yönetimi, Değişim Yönetimi
- ® Hedeflerle Yönetim
- ® Süreç Yönetimi
- ® Beyin Fırtınası ve Ortak Akıl Yaratma
- ® Proje Yönetimi
- ® Toplantı Yönetimi
- ® Beklenti Yönetimi
- ® Ölçme, Değerleme ve Denetleme Sistemleri
- ® Performans Yönetimi
- ® Eğitim ve Geliştirme Sistemleri Yönetimi
- ® Yönetimsel Açardan Finansal Süreçleri ve Bütçe Sorumluluğu

**Önerilen Eğitim Süresi : 4 Gün**

[İçerik Sayfasına Geri Dön](#)



## Kurumsal Değişim Yönetimi

- ® Trendler
  - 1990 Öncesi Trendler Üretici Üstün Süreçler
  - 1990 Sonrası Trendler, Müşteri Üstün Süreçler
  - Değişim, Bilgi ve Öngörme Süreçleri
- ® Geleceği Öngörmek ve Yönetişim, ( Corporate Governance )
  - Avrupa Birliği Vizyonu ve Yönetişim
  - Kurumlarda Yönetişim Mecburiyeti ve Nedenleri
  - Proje Matriks Organizasyonlar, Yönetişim Takımları
  - Geleceğin Öngörülmesinde Yönetişim Takımlarının Rolü
- ® Geleceği Yaratmak Stratejik Planlama ve Hedefler
  - Stratejik Yönetim, Stratejik Planlama ve Senaryo
  - Kısaca Dış Çevre ve Yakın Çevre Analizi, Öncü Göstergeler
  - Beklentilerin Belirlenmesi
  - Beklentilerin Senkronizasyonu
  - Beklentilerin Yönetilmesi ile İlgili Operasyonel Takımsal SWOT'lar
  - Core Business Focus ve Anayol Haritası
  - Proses Takımları Hedefleri, Proje Takımları Projeleri
- ® Değer Yaratan Hedefler ve Değer Yönetimi
  - Değer Zinciri
  - Değer Yaratma
  - Değer Katma
- ® Yenilikçi Hedefler ve Innovation, Sürdürülebilir Değişim ve Yenilikçilik
  - Değişimin Toplumsal ve Kişisel İzdüşümü
  - Yine mi? Yeni mi?
  - Yeni Ama Üründe mi? Müşteri Beklentilerinde mi?
- ® Genel Hedeflerin Ölçülmesi ve Faaliyet Tabanlı Bütçe ( Sorumluluk Bütçeleri )
  - İş Hedefleri ve B.S.C.'dan Ana Faaliyet Verilerine
  - Ana Faaliyet Verilerinden Hareketle Takım Faaliyetleri ve Projeleri
  - Takım Faaliyetleri ve Projelerinin Sarfları
  - Takımın Yarattığı Katma Değerin Ölçülmesi



- Faaliyetlerin Bütçe ve Konsolidasyonu
- Bütçe ve Bütçe Kontrol Teknikleri
- ® Proses Takımlarının Hedeflerinin Ölçülmesi ve Öz Değerleme
  - Özdeğerleme Takımı
  - Özdeğerleme Prosedürü
- ® Proje Takımlarının Hedeflerinin Ölçülmesi ve Balanced Score Card ve Hedeflerle Projelerle Yönetim
  - Proje Yönetimi ve Fazları,
  - Stratejik Boyut
  - Müşteri Beklentileri ve Müşteri Boyutu
  - Pay Sahipleri Beklentileri ve Finansal Boyut
  - İnsan Kaynaklar Beklentileri ve İnsan Kaynakları Boyutu
  - Tedarikçi Beklentileri ve Tedarikçi boyutu
  - Operasyonel Boyut
  - Sistem ve Bilgi Boyutu
- ® Hedeflerin Kişiselleştirilmesi Kişisel Hedeflerin Ölçülmesi ve Performans Yönetim Sistemi
  - Subjektif Ölçümlemeler ve 360 Derece
  - Objektif Ölçümlemeler
  - Alt Kişisel Hedefler Belirleme
  - Kişisel Hedeflerin Performans Ölçütlerini Belirleme
  - Hedeflerin Değişim Çerçevesinde Uyumlaştırılması, Geliştirilmesi, Revizyonu

**Önerilen Eğitim Süresi:** 2 Gün

[İçerik Sayfasına Geri Dön](#)



## Hedeflerle Yönetim

- ④ Trendler
  - 1990 Öncesi Trendler Üretici Üstün Süreçler
  - 1990 Sonrası Trendler, Müşteri Üstün Süreçler
  - Değişim, Bilgi Ve Öngörme Süreçleri
- ④ Geleceği Öngörmek ve Yönetişim, ( Corporate Governance )
  - Kurumlarda Yönetişim Mecburiyeti ve Nedenleri
  - Proje Matriks Organizasyonlar, Yönetişim Takımları
  - Geleceğin Öngörülmesinde Yönetişim Takımlarının Rolü
- ④ Geleceği Yaratmak, Stratejik Planlama ve Hedefler
  - Stratejik Yönetim, Stratejik Planlama ve Senaryo
  - Kısaca Dış Çevre ve Yakın Çevre Analizi, Öncü göstergeler
  - Beklentilerin Belirlenmesi
  - Beklentilerin Senkronizasyonu
  - Beklentilerin Yönetilmesi ile İlgili Operasyonel Takımsal SWOT'lar
  - Core Business Focus ve Anayol Haritası
  - Proses Takımları Hedefleri, Proje Takımları Projeleri
- ④ Değer Yaratan Hedefler ve Değer Yönetimi
  - Değer Zinciri
  - Değer Yaratma
  - Değer Katma
- ④ Yenilikçi Hedefler ve Innovation, Sürdürülebilir Değişim ve Yenilikçilik
  - Değişimin Toplumsal ve Kişisel İzdüşümü
  - Yine mi? Yeni mi?
  - Yeni Ama Üründe mi? Müşteri Beklentilerinde mi?
- ④ Genel Hedeflerin Ölçülmesi ve Faaliyet Tabanlı Bütçe ( Sorumluluk Bütçeleri )
  - İş Hedefleri ve B.S.C.'dan Ana Faaliyet Verilerine
  - Ana Faaliyet Verilerinden Hareketle Takım Faaliyetleri ve Projeleri
  - Takım Faaliyetleri ve Projelerinin Sarfları
  - Takımın Yarattığı Katma Değerin Ölçülmesi
  - Faaliyetlerin Bütçe ve Konsolidasyonu
  - Bütçe ve Bütçe Kontrol Teknikleri



- ® Proses Takımlarının Hedeflerinin Ölçülmesi ve Öz Değerleme
  - Özdeğerleme Takımı
  - Özdeğerleme Prosedürü
- ® Proje Takımlarının Hedeflerinin Ölçülmesi ve Balanced Score Card ve Hedeflerle, Projelerle Yönetim
  - Proje Yönetimi ve Fazları
  - Stratejik Boyut
  - Müşteri Beklentileri ve Müşteri Boyutu
  - Pay Sahipleri Beklentileri ve Finansal Boyut
  - İnsan Kaynaklar Beklentileri ve İnsan Kaynakları Boyutu
  - Tedarikçi Beklentileri ve Tedarikçi Boyutu
  - Operasyonel Boyut
  - Sistem ve Bilgi Boyutu
- ® Hedeflerin Kişiselleştirilmesi Kişisel Hedeflerin Ölçülmesi ve Performans Yönetim Sistemi
  - Subjektif Ölçümlemeler ve 360 Derece
  - Objektif Ölçümlemeler
  - Alt Kişisel Hedefler Belirleme
  - Kişisel Hedeflerin Performans Ölçütlerini Belirleme
  - Hedeflerin Değişim çerçevesinde Uyumlaştırılması, Geliştirilmesi, Revizyonu

**Önerilen Eğitim Süresi : 1 Gün**

*[İçerik Sayfasına Geri Dön](#)*



## Hedeflerle Yönetim

- ® Vizyon, Stratejik Düşünme ve Düşündürme
- ® Strateji / Strateji İle Taktik Arasındaki Farklar
- ® Strateji Kurma, Senaryolaştırma ve Planlama
- ® Geleceği Öngörmek ve Yönetişim
- ® Geleceği Yaratmak
- ® Değişim, Geleceği, Beklentileri Yönetmek
- ® Hedeflerle Yönetim
  - Hayal, Tasarı ve Hedef Kavramları
  - Stratejik Planlama ve Hedefler
  - Değer Yaratan Hedefler ve Değer Yönetimi
  - Yenilikçi Hedefler
  - Sürdürülebilirlik
  - Genel Hedeflerin Ölçülmesi ve Faaliyet Tabanlı Bütçe ( Sorumluluk Bütçeleri )
  - Proses Takımlarının Hedeflerinin Ölçülmesi ve Özdeğerleme
  - Proje Takımlarının Hedeflerinin Ölçülmesi ve Balanced Score Card
  - Hedeflerle Proje Yönetimi
  - Hedeflerin Kişiselleştirilmesi
  - Kişisel Hedeflerin Ölçülmesi ve Performans Yönetim Sistemi

**Önerilen Eğitim Süresi : 1 Gün**

[İçerik Sayfasına Geri Dön](#)



## Yöneticiler için Stratejik Planlama, Bütçe, Bütçe Kontrolü ve Revizyonu

- ® Stratejik Yönetim ve Hedef Belirleme
- ® Yönetişimin 4 Fazı; Strateji, Operasyon, Ölçme Değerlendirme, Açıklıkları Yönetme
- ® Stratejik Yönetim, Beklentileri Yönetmek ve Ana Yol Haritası
  - Dış Çevre, Yakın Çevre, Sektör Analizi
  - Göstergeler ve Öncü Göstergeler
  - Beklentiler ve BSC Kurumsal Karne Hedefleri
  - Müşteri Sektör veya Segment Beklentileri (Müşteri Boyutu)
  - Pay Sahibi Beklentileri (Finansal Boyut)
  - Tedarikçi ve Çözüm Ortakları Beklentileri
  - İnsan Kaynakları Beklentileri
- ® Müşteri Beklentilerini Yönetmek ve Talep Projeksiyonu (Segmentsel ve Ürünsel)
- ® Departmanların Hedeflenen Projeksiyonu Opere Edebilme Pozisyon Analizi ve Departman Son 3 Yıl Performans Tablo ve Analizleri, Güncel Departman SWOT' Ları
- ® Departman Zayıflıklarının Yönetimi ve İyileştirme Projeleri
- ® Senaryo Çerçevesinde Departmanların Ölçülebilir Hedefleri
- ® Departmanları Hedeflerinin Kişilere İndirgenmesi Ve Kişilerin Ölçülebilir Hedefleri
- ® Ana Yol Haritasının Netleşmesi ve Senaryo Planlama
- ® Bütçe
  - Temel Terminoloji
    - İşletme Bütçeleri
      - Program Bütçe
      - Yatırım Bütçesi
      - Nakit Akış Bütçesi
    - Esnek Bütçeler
    - Öncelik Sıralı Bütçeler
  - Sıfır Tabanlı Bütçeler
  - Sorumluluk Bütçeleri
  - Bütçe Organizasyonu ve Hazırlık Çalışmaları
  - Bütçe Komisyonu ve Bütçe Takvimi Hazırlıkları



- İşletme Bütçeleri
  - Satış Bütçesi
    - Faaliyet Hacminin Planlanması
    - Satış Hacminin Planlanması ve Nakit Giriş Bütçesi
  - Satılan Malın / Hizmetin Maliyetinin Bütçelenmesi
    - Mal / Hizmet Üretiminin Hacminin Planlanması
    - Malzeme ve/ veya İhtiyaç Planlaması, Satın Alma Bütçesi ve Nakit Çıkış Bütçesi
    - Direk İşçilik Bütçelenmesi ( Üretim Yapan Şirketler için )
    - Genel Üretim Giderlerinin Bütçelenmesi ( Üretim Yapan Şirketler için )
    - SMM Bütçesi
  - Brüt Ticari Kar Bütçelemesi
  - Faaliyet Masrafları Bütçesi
    - İş Geliştirme ve/ veya Ar\_Ge Bütçesi
    - Pazarlama ve Satış Giderleri Bütçesi
    - Genel Yönetim Giderleri Bütçesi
  - Faaliyet Karı Bütçelemesi
  - Yatırım Bütçesi
  - Nakit Akış Bütçesi
  - Olağan Gelir Bütçesi
  - Olağan Gider Bütçesi
  - Finans Masrafları Bütçesi
  - Vergi ve Net Kar Bütçesi
- Proforma Gelir Tablosunun Hazırlanması
- Proforma Bilançonun Hazırlanması
- Proforma Mali Analizler
- UYGULAMA
- ® Bütçe Kontrol Teknikleri
- ® Bütçe Revizyonları
- ® Bütçe Performansı Kriterleri

**Önerilen Eğitim Süresi : 2 Gün**

[İçerik Sayfasına Geri Dön](#)



## Yöneticiler için Bilanço Okuma ve Diğer Mali Tabloların Analizi

- ® Genel Olarak Mali Analiz
  - Temel Analiz (Makro Analiz)
  - Teknik Analiz (Mikro Analiz)
- ® Temel Analiz
  - Trendler ve Ekonomik Temel Terminoloji
  - Dış Çevre Analizi (Dünya Ekonomisi ve Siyasetinin Kurumlarımıza Etkisi)
  - Yakın Çevre Analizi (Türkiye ve Bölge Ekonomisi ve Siyasetinin Kurumlarımıza Etkisi)
  - Sektör Analizi (Sektördeki Gelişmelerin Kurumlarımıza Etkisi)
    - Müşteri Sektörü / Tedarik Sektörü / Mali Piyasalar
  - Pazar Analizi
  - Ekonomik ve Öncü Göstergeler
  - Tahminler (Kur, Fiyat, Faiz)
- ® Teknik Analiz
  - Ölçme Sistemleri ve Mali Tablo Analizlerinin Yönetimsel Yapı İçinde Yeri
  - Basel II ve Kredi Risk Derecelendirme
  - Genel Terminoloji
    - Tek Düzen Hesap Planı
    - Mizan Tablosu
    - Bilanço Tablosu
    - Gelir Tablosu (EBİT EBİTDA)
    - Nakit Akış Tablosu
    - UYGULAMA
  - Yatay Analiz
    - Karşılaştırmalı Analiz
    - Trend Analizi
  - Dikey Analiz
  - Rasyo Analizleri
    - Likitide Rasyoları (Cari Oran, Asid Test, Hazır Değer Oranı)
    - Borçlanma Rasyoları (Finansal Kaldıraç, Finansman Oranı)
    - Faaliyet ve Verimlilik Rasyoları (Stok Devir Hızı, Alacak Risk Devir Hızı, Diğer Devir Hızları)
    - Karlılık Rasyoları
  - Başabaş Noktası Analizi
  - Net İşletme Sermayesi Analizi
  - Uygulama

**Önerilen Eğitim Süresi:** 2 Gün

[İçerik Sayfasına Geri Dön](#)



## Yöneticiler için Kurumsal Performans Ölçme Sistemleri

- ® Stratejik Yönetim ve Hedef Belirleme
  - Yönetimsel Trendler ve Yönetişim
  - Yönetişimin 4 Fazı; Strateji, Operasyon, Ölçme Değerlendirme, Açıklıkları Yönetme
    - Planla ( Strateji, Senaryo, Bütçe )
    - Uygula ( Altyapı Sistemleri, Müşteri Değer Zinciri, IT, ERP, MIS, İnsan Kaynakları Yönetimi )
    - Kontrol Et ( Ölçme, Denetleme Sistemleri )
    - Önlem Al, Öneri Getir ( Açıklıkların Yönetimi, Süreç Yönetimi, 6 Sigma )
- ® Ana Yol Haritasının Netleşmesi ve Senaryo Planlama ve Hedefler
  - Senaryo Çerçevesinde Ölçülebilir Kurumsal Hedeflerin Belirlenmesi
  - Senaryo Çerçevesinde Departmanların Ölçülebilir Hedeflerinin Belirlenmesi
  - Senaryo Çerçevesinde Kişilerin Ölçülebilir Hedeflerinin Belirlenmesi
  - Bu Senaryonun Başarılı Olabilmesi İçin Kurumun Yönetim Biçiminin ve Kültürünün Belirlenmesi
- ® Strateji, Senaryo ve Hedef Analizi SMART
  - S Specific ( Süreçlere ve Kişilere Doğru İndirgenmiş mi?)
  - M Measurable (Ölçülebilir mi?)
  - A Achievable (Başarılabilir mi?)
  - R Related (Kurumsal Karne ve Kişisel BSC Hedeflerle İlişkili mi?)
  - T Time-Bound (Zamanla Sınırlı mı?)
- ® Hedeflerin Ölçümlenmesi ve Performans Yönetimi
  - Stratejik Yönetimin Ölçme Sistemleri
    - Kurumsal Karne
    - Bütçe Kontrol Teknikleri
  - Altyapı Ölçme Sistemleri
    - MIS, Raporlama Sistemleri (Günlük, Haftalık, Aylık, 3 Aylık, 6 Aylık, Yıllık)
    - İnsan Kaynakları ( Subjektif / Objektif Performans Yönetim Sistemleri )
  - Operasyonel Ölçme Sistemleri
    - Departman Ölçeri Özdeğerleme
    - Yönetişim Endeksi
    - Proje Ölçeri Balanced Score Card
    - Kalite Denetimi
  - Sonuç Ölçerleri
    - Mali Tabloların Analizi
    - Mali İç Denetim
  - Süreç Yönetimi Ölçerleri
    - 6 Sigma

**Önerilen Eğitim Süresi:** 2 Gün

[İçerik Sayfasına Geri Dön](#)



## Yöneticiler için Temel Finansal Muhasebe Bilgileri

- ® Kısaca Temel Bilgi ve Raporlama Sistemleri
- ® Kısaca Finansal Bilgi Sistemleri Denetim İlişkisi
- ® Kısaca Uluslararası Finansal Bilgi Sistemleri Standartları
- ® Ticari Kuruluşlar ve Finansal Muhasebe Sistemleri
- ® Muhasebe Uygulama Şekilleri
- ® Muhasebe Temel İlkeleri
- ® Muhasebe Temel Kuramı
- ® Tek Düzen Hesap Planı
- ® Belgeden Bilançoya İş ve İşlem Akışı
- ® Dönem Sonu İşlemler
- ® Monografi

**Önerilen Eğitim Süresi:** 2 Gün

[İçerik Sayfasına Geri Dön](#)



## Yöneticiler için Temel Finansman Bilgileri

- ® Muhasebe Temel Kavramları ve Kısaca Tek Düzen Hesap Planı
- ® Mali Tabloların Tanımlanması
  - Mizan Tablosu
  - Bilanço Tablosu
  - Gelir Tablosu
  - Nakit Akış Tablosu
- ® Finansal Tabloların Analizinde Kullanılan Teknikleri
  - Yatay Analiz
  - Dikey Analiz
  - Rasyo Analizleri
    - Likitide Rasyoları (Cari Oran, Asid Test, Hazır Değer Oranı)
    - Borçlanma Rasyoları (Finansal Kaldıraç, Finansman Oranı)
    - Faaliyet ve Verimlilik Rasyoları (Stok Devir Hızı, Alacak Risk Devir Hızı, Diğer Devir Hızları)
    - Karlılık Rasyoları
  - Başabaş Noktası Analizi
  - Net İşletme Sermayesi Analizi
- ® Finansal Planlama ve Bütçe
  - Stratejik Planlamadan Finansal Planlamaya Geçiş
  - Bütçe Temel Terminoloji
    - Program Bütçe / Yatırım Bütçesi / Nakit Akış Bütçesi / Esnek Bütçeler / Öncelik Sıralı Bütçeler / Sıfır Tabanlı Bütçeler / Sorumluluk Bütçeleri
  - Bütçe Organizasyonu, Bütçe Komisyonu ve Bütçe Takvimi Hazırlıkları
  - Kısaca İşletme Bütçeleri
    - Satış Bütçesi
    - Satılan Malın / Hizmetin Maliyetinin Bütçelenmesi
    - Brüt Ticari Kar Bütçelemesi
    - Faaliyet Masrafları Bütçesi
    - Faaliyet Karı Bütçelemesi
    - Yatırım Bütçesi
    - Nakit Akış Bütçesi



- Olağan Gelir Bütçesi
- Olağan Gider Bütçesi
- Finans Masrafları Bütçesi
- Vergi ve Net Kar Bütçesi
- Proforma Gelir Tablosu ve Bilançonun Hazırlanması
- Proforma Mali Analizler
- Bütçe Kontrol Teknikleri, Bütçe Revizyonları, Bütçe Performansı Kriterleri
- ® İşletme Kararları Açısından Maliyet Bilgilerinin Değerlendirilmesi, Finansal Raporlama
- ® Finansal Raporlama Sonrası Yapılması Gereken Eylemler
  - İhtiyaçların Temini
  - Fazlalıkların Yönetimi
  - Risklerin Yönetimi
  - Bilanço İyileştirme Hedefleri
- ® Paranın Zaman Değeri
  - Faiz ve İskonto Kavramları
  - Bugünkü Değer, Gelecekteki Değer

**Önerilen Eğitim Süresi:** 2 Gün

[İçerik Sayfasına Geri Dön](#)



## Yöneticiler için Yatırım Kararları, Fizibilite ve Bütçe

- ® Yatırım Kararı Mantığı
- ® Yatırım Tipleri
  - Orijinal Yatırım
  - Yenileme Yatırımı
  - Genişleme Büyüme ve İyileştirme ( Teknolojik Geliştirme Dahil ) Yatırım
  - Stratejik Yatırım
  - Cari Döneme Direk Etkisi Olmayan İleriye Dönük Yatırım Modelleri
- ® Yatırım Kararına Etki Eden Soysal Faktörler
  - Müşteri İlişkileri Yönetimi
    - Ürün ve Pazar Segment Seçimi
    - Market Segmentasyonu, İç ve Dış Piyasalar, Küresel Bakış
    - Hedeflenmiş Segmetler
    - Ürün Lansmanı
  - İnsan Kaynakları
    - Kurumsallığa Kuruludan itibaren Giriş
    - Organizasyonun Şekillendirilmeler,
    - Fiziksel Yatırım ve HR Yatırımının Paralleştirilmesi, ( GANTT )
  - Bilgi Yönetimi
- ® Yatırım Kararına Etki Eden Fiziksel Faktörler
  - Üretim Yönetimi
    - CRM Işığında Yer ve Kapasite Seçimi ( Büyüme öngörülerini dahil )
  - Lojistik
    - Müşteriden Başlayıp Müşteride Sona Eren Mal – Hizmet – Ürün Akımının Fiziksel ve Finansal Boyutunun Planlanması
  - Finans
    - Yönetim açısından ölçülebilirlik mantığında başlangıçtan son aşamaya kadar yatırım ve faaliyetlerin finansal tablolara dökülmesi
- ® Fizibilite, Fizibilite Revizyonu ve Onayı
- ® Fizibilite Işığında Proforma Bütçe, Proforma Gelir Tablosu, Proforma Bilanço ve Nakit Akışının Düzenlenmesi

**Önerilen Eğitim Süresi:** 2 Gün

[İçerik Sayfasına Geri Dön](#)



## Yönetim Muhasebesi

### Stratejik Yönetim Karar Tabanları ve Maliyet Yönetimi

- ® Finansal Bilgi Sistemleri ve Maliyet Bilgilerinin Yeri ve Önemi
- ® Temel Rekabet Stratejileri ve Maliyet Bilgisi
  - Maliyet Liderliği Rekabet Stratejisi
  - Farklılaştırma Rekabet Stratejisi
  - Odaklanmış Rekabet Stratejisi
  - Birleşik Rekabet Stratejisi
- ® Stratejik Maliyet Yönetimi Yaklaşımları
  - Faaliyet Tabanlı Yönetim/ Maliyet/ Planlama Sistemleri
  - Hedef Maliyetleme
  - Mamul Yaşam Döneminde Maliyetleme
  - Tam Zamanında (JIT) Yaklaşımı ve Maliyetleme
  - Kaizen Maliyetleme / Kalite Maliyetleri
  - Lojistik Süreçlerin Maliyetlenmesi
  - Faaliyet Tabanlı Maliyetleme
- ® İşletmelerde Kar Planlaması
  - Maliyet Hacim İlişkilerinin Belirlenmesi
  - Maliyet – Hacim – Kar Analizleri
  - En Uygun Mamul Satış Karışımının Saptanması
  - Alternatif Üretim ve Faaliyet Kararları
  - Müşteri Karlılık Analizi
- ® Fiyatlandırma Kararları
  - Fiyatlama Stratejileri
  - Fiyatlama Teknikleri
  - Fiyatlama Kararlarının Ekonomik Alt Yapısı
  - Tam ve Değişken Maliyetlere Göre Fiyatlama
  - Hedeflenen Kar/Varlıklar Oranına Göre Fiyatlama
  - Pazara Yönelik Fiyatlama
- ® Faaliyet Kontrolü ve Kısa Vadeli Planlama
- ® Sorumluluk Merkezlerinin Saptanması ve Finansal Kontrol Sistemi
- ® Raporlama ve Yönetim Muhasebesinde Kullanılan Raporlama Örnekleri
- ® Dönemsel Raporlara Dayalı Yönetim Denetimi
- ® Maliyet ve Gelir Raporlarına Dayalı Denetimler ve İşletme Kararları

**Önerilen Eğitim Süresi:** 2 Gün

[İçerik Sayfasına Geri Dön](#)



## Stratejik Maliyet Yönetimi ve Verimlilik Arttırma Teknikleri

- ® Kısa Trendler ve Değişim Yönetimi
  - 1990 Öncesi Sermaye ve Güç süreçleri
  - 1990 Sonrası Bilgi Süreçleri
  - Risk Algısı, Risk Yönetimi
  - Kriz Algısı, Kriz Yönetimi, Kriz – Fırsat İlişkisi
- ® Küresel Tam Rekabet Ortamında Rekabet Stratejileri
  - Farkın Yönetimi
  - Maliyet Yönetimi
- ® Maliyet Yönetimi Stratejileri
  - Maliyet Liderliği
  - Hedef Maliyetleme
  - Faaliyetlerin Maliyetlerinin Yönetimi
  - Kurumsal Kaynak Yönetimi
- ® Kurumsal Kaynak Planlama ve Yönetimi (ERP)
  - Müşteri Değer Zinciri
  - Alt yapı süreçleri ve Bilgi Kaynakları
  - İnsan Kaynakları
  - Müşteri Kaynakları
  - Tedarik Kaynakları
  - Üretim Kaynakları
  - Mali Kaynaklar
- ® Değer Zinciri Verimlilik Çalışmaları
- ® Katma Değer Sağlamayan Süreçlerin Eleme Edilmesi
- ® Metod Etütleri
- ® Zaman Etütleri
- ® Bilgi Kaynakları Yönetimi ve Verimlilik
- ® İnsan Kaynakları Yönetimi ve Verimlilik Teknikleri
- ® Müşteri Kaynakları Yönetimi ve Verimlilik
- ® Tedarik ve Lojistik Kaynakları Yönetimi ve Verimlilik
- ® Üretim Kaynakları Yönetimi ve Verimlilik
- ® Mali Kaynak Yönetimi ve Verimlilik

**Önerilen Eğitim Süresi:** 2 Gün

[İçerik Sayfasına Geri Dön](#)



## Kriz Yönetimi ve Kriz İletişimi

- ® Kriz Yıkım mı, Yoksa Dönüşüm mü ?
- ® Krizin Kaynakları (Kurum İçi Nedenler)
- ® Krizin Kaynakları ( Kurum Dışı Kaynaklar)
- ® Kriz Öncesi Belirtiler
- ® Stratejik Yönetimin Önemi, Stratejik Planlama ve Senaryo Yazmak
- ® Kriz Yönetimi Hastanenin Acil Servisi mi ?
- ® Kriz Yönetiminin 5 Aşaması
- ® Kriz Yönetim Planı (5 N 1 K)
- ® Krizde İletişim Planının Hazırlanması
- ® Kurum İçi Etkin İletişim ve İnsan Kaynaklarının Sorumluluğu
- ® Medyayla İlişkiler, Basın Merkezi Kurulması
- ® Krizde Halkla İlişkilerin İşlevi
- ® Şirket Sözcüsünün Görevleri
- ® Krizde Beyin Fırtınası ve Yaratıcı Düşünme Toplantıları
  - Kriz Sonrası Karşılaşılan Sonuçlar ( Liderlik, Çatışma Yönetimi, Takım Olmak, Problem Çözme, Stres Yönetimi, Proje Yönetimi ve Toplantı Yönetimi)
- ® Krizden Yarar Sağlamak ve Yeni İmaj Yaratmak
- ® Workshop

**Önerilen Eğitim Süresi:** 1 Gün

[İçerik Sayfasına Geri Dön](#)



## Yöneticiler için Temel Uluslar arası Ticaret Kuralları

- ® Temel Olarak Uluslararası Ticaret
- ® Uluslararası Ticarete Sözleşmeler
- ® Uluslararası Teslim Şekilleri INCOTERMS
- ® Uluslararası Ödeme Şekilleri
  - Vesaik Mukabili Ödeme C.A.D.
  - Mal Mukabili Ödeme C.A.G.
  - Peşin Ödeme
  - Akreditif, Çeşitleri, Rezervler
- ® Rezervler
- ® Uluslararası Mali ve Ticari Evraklar
  - Teminat Mektupları
  - Poliçeler
  - Fatura
  - Konşimento
  - Sigorta
- ® Kısaca Dış Ticaret Mevzuatı ve Uygulamalar
  - İhracat Mevzuatı
  - İthalat Mevzuatı
  - Standardizasyon ve Denetleme Mevzuatı
  - Kambiyo Mevzuatı
  - Gümrük Mevzuatı

**Önerilen Eğitim Süresi:** 2 Gün

*[İçerik Sayfasına Geri Dön](#)*



## Yöneticiler için İstatistikten Yararlanma Yöntemleri

- ® Kurum Hafızası ve İstatistik
  - Geçmiş İncelemek – Geleceğe İz Bırakmak
  - Bilgi Yönetimi ( Ölçülemeyen Yönetilemez ! )
  - Kayıt – Kurum Hafızası ve İstatistik
- ® İstatistik
  - İstatistik Nedir?
  - İstatistik Neden Gereklidir?
  - Günlük Yaşamda ve İş Hayatında İstatistik
- ® İstatistiksel Düşünme
  - İstatistiksel Düşünme Nedir?
  - Verilere Nasıl Bakarız?
  - Verilerle Nasıl Çalışırız?
- ® Yöneticiler için İstatistiği Kullanma
  - Verimliliği Ölçmek için İstatistik
  - Etkinliği Ölçmek için İstatistik
- ® Temel Bilgiler
  - Varsayımlar
  - Normal Dağılım
  - Bağımlı Bağımsız Değişkenler
  - Neden Sonuç İlişkisi
  - Korelasyon
  - Hata Türleri
  - Analiz Türleri
- ® Analiz Yöntemleri
  - Verilen İncelenmesi
  - T-Testi
  - Anova
  - Korelasyon
  - Yüzdeler
  - SPSS Uygulamaları
  - Excel Uygulamaları
- ® İş Hayatından İstatistik Uygulamaları
  - Problem ve Çözümler
  - Tablolar
  - Grafikler

**Önerilen Eğitim Süresi:** 1 Gün

[İçerik Sayfasına Geri Dön](#)



## Liderlik ve Stratejik Planlama

### I. Faz

- ® Trendler
  - 1990 Öncesi Sermaye ve Yönetim Süreçleri, 1990 Sonrası Bilgi ve Yönetişim Süreci
  - Risk ve Risk Yönetimi
- ® Yönetim Süreçlerinde Yönetim Kültürü
  - Kuvvetler Birliği ve Hiyerarşiye Dayalı Organizasyon Yapıları
  - Kişiyi Yönetme Ve Kişiyi İş Tanımı
  - Yukardan Talimatlar Aşağıdan Raporlar
  - Sorumluluk Devri Yetkiyi Elde Tutma
  - Liyakate Dayalı Adalet, Makama Dayalı Ücret
- ® Yönetişim Süreçlerinde Yönetim Kültürü
  - Kuvvetler Ayrılığı ve Çapraz Fonksiyonlu Esnek Organizasyon Yapıları
  - Süreci Yönetme Sürece Sorumlu Tanımı
  - Müşteriden Doğru Öneriler Ve Beklentileri Birlikte Yönetme Ve Sisteme Raporlama
  - Tam Yetki Devri Sorumluluğu Paylaşma
  - Performansa Dayalı Adalet, Performansa Ve Yeterlilik Yetkinliklere Dayalı Ücret
- ® Kısaca Yönetici Kimliği
- ® Liderlik Kimliği
  - Yetkinlikleri, Yeterlilikleri ve Liderlik Analizleri
- ® Liderlik Adımları
  - Yenilikçi Düşünce, Değişime Açıklık, Vizyon ve Hayal Kurma
  - Hayalini Projelendirebilme
  - Hayalini Başkalarının Hayali Yapabilme Koordinasyon Becerisi
  - Doğru Süreçle Doğru Kişiyi Buluşturma
  - Yetki Devri Öncesi Koçluk
  - Yetki Devri Ve Delegasyon
  - Hep Birlikte Strateji ve Hedef Oluşturma
  - Ana Strateji, Hedefler, Bütçe Ve Senaryo Çerçevesinde Netleşen Kişisel Ölçülebilir Hedefler Oluşturma
  - Ana Hedeflere ve Kişisel Hedeflere Kilitlenme
  - Kurumsal Adalet Demokratik Platform ve Motivasyon
  - Tam Zamanında Ve Sıfır Hata Kültürü İle Hedefleri Yaşama Geçirme
  - Günlük, Haftalık, Aylık 3 Aylık Ölçme Sistemleri ve Kontrol
  - Açıklıkların Yönetimi
  - Personele Hayal Kurmayı Öğretmek, Başka Hayallerin Peşine Düşmek
- ® Liderlik Alanları
  - Kendine Liderlik
  - Süreç Liderliği
  - Takım Liderliği
  - Kurum Liderliği



## II. Faz

- ® Trendler ve Değişim Süreci
  - 1990 Sermaye Süreçlerinden Bilgi Süreçlerine
  - Bilgi Süreçleri ve İletişim Teknolojilerinde Gelişmeler
  - Küreselleşme, Tam Rekabet Şartları ve Müşterinin Önlenebilir Üstünlüğü
  - Müşteride Değişim ve Biz Kurumlarda Değişim
- ® Vizyon, Stratejik Düşünme ve Düşündürme
- ® Strateji / Strateji İle Taktik Arasındaki Farklar
- ® Strateji İle Operasyon Arasındaki Farklar
- ® Strateji Düşünce Matrisi
  - Bireyde Stratejik Düşünce / Ailede Stratejik Düşünce / Şirketlerde Stratejik Düşünce
- ® Stratejik Düşüncenin Önündeki Engeller
  - Vizyon Yokluğu
  - Günlük İşlere Aşırı Odaklanma
  - Kriz Yokluğu
  - Planlama Sürecinin Önemi
  - Operasyonel Konulara Aşırı Odaklanma
  - Geniş Bir Düşünce Perspektifi
  - Karmaşık ve Devamlı Değişen Çevre
  - Rakiplerin Davranışları
  - Değerlendirme Yapmaktaki Zorluklar
- ® Stratejik Düşünmenin "Yeni" Zorlukları
- ® Stratejik Düşünmenin Koşulları
- ® Zayıf Strateji Uygulamaları
- ® Strateji Kurma, Senaryolaştırma ve Planlama
- ® Geleceği Öngörmek ve Yönetişim
- ® Geleceği Yaratmak
- ® Ülkemizin Yakaladığı Tarihsel Fırsatlar ve Küresel Tehditler
- ® Müşteride Değişimi ve Beklentiyi Yönetmek, Müşteri Ömür Boyu Yaşam Değeri ve Döngüsü
- ® Değişim, Geleceği, Beklentileri Yönetmek
- ® Hedeflerle Yönetim
  - Hayal, Tasarı ve Hedef Kavramları
  - Stratejik Planlama ve Hedefler
  - Değer Yaratan Hedefler ve Değer Yönetimi
  - Yenilikçi Hedefler
  - Sürdürülebilirlik
  - Genel Hedeflerin Ölçülmesi ve Faaliyet Tabanlı Bütçe ( Sorumluluk Bütçeleri )
  - Proses Takımlarının Hedeflerinin Ölçülmesi ve Özdeğerleme
  - Proje Takımlarının Hedeflerinin Ölçülmesi ve Balanced Score Card
  - Hedeflerle Proje Yönetimi
  - Hedeflerin Kişiselleştirilmesi
  - Kişisel Hedeflerin Ölçülmesi ve Performans Yönetim Sistemi

**Önerilen Eğitim Süresi:** 3 Gün

[İçerik Sayfasına Geri Dön](#)



## Liderlerin Anayol Haritası

- ® Trendler
  - 1990 Öncesi Sermaye Ve Yönetim Süreçleri, 1990 Sonrası Bilgi Ve Yönetişim Süreci
- ® Yönetim Süreçlerinde Yönetim Kültürü
  - Kuvvetler Birliği ve Hiyerarşiye Dayalı Organizasyon Yapıları
  - Kişiyi Yönetme Ve Kişiyi İş Tanımı
  - Yukardan Talimatlar Aşağıdan Raporlar
  - Sorumluluk Devri Yetkiyi Elde Tutma
  - Liyakate Dayalı Adalet, Makama Dayalı Ücret
- ® Yönetişim Süreçlerinde Yönetim Kültürü
  - Kuvvetler Ayrılığı ve Çapraz Fonksiyonlu Esnek Organizasyon Yapıları
  - Süreci Yönetme Sürece Sorumlu Tanımı
  - Müşteriden Doğru Öneriler Ve Beklentileri Birlikte Yönetme Ve Sisteme Raporlama
  - Tam Yetki Devri Sorumluluğu Paylaşma
  - Performansa Dayalı Adalet, Performansa Ve Yeterlilik Yetkinliklere Dayalı Ücret
- ® Kısaca Yönetici Kimliği
- ® Liderlik Kimliği
  - Yetkinlikleri, Yeterlilikleri ve Liderlik Analizleri
- ® Liderlik Adımları
  - Yenilikçi Düşünce, Değişime Açıklık, Vizyon ve Hayal Kurma
  - Hayalini Projelendirebilme
  - Hayalini Başkalarının Hayali Yapabilme Koordinasyon Becerisi
  - Doğru Süreçle Doğru Kişiyi Buluşturma
  - Yetki Devri Öncesi Koçluk
  - Yetki Devri Ve Delegasyon
  - Hep Birlikte Strateji ve Hedef Oluşturma
  - Ana Strateji, Hedefler, Bütçe Ve Senaryo Çerçevesinde Netleşen Kişisel Ölçülebilir Hedefler Oluşturma
  - Ana Hedeflere ve Kişisel Hedeflere Kilitlenme
  - Kurumsal Adalet Demokratik Platform ve Motivasyon
  - Tam Zamanında ve Sıfır Hata Kültürü İle Hedefleri Yaşama Geçirme
  - Günlük, Haftalık, Aylık 3 Aylık Ölçme Sistemleri ve Kontrol
  - Açıklıkların Yönetimi
  - Personele Hayal Kurmayı Öğretmek, Başka Hayallerin Peşine Düşmek
- ® Liderlik Alanları
  - Kendine Liderlik, Süreç Liderliği, Takım Liderliği, Kurum Liderliği

**Önerilen Eğitim Süresi:** 2 Gün

[İçerik Sayfasına Geri Dön](#)



## Coaching

- ® Kısaca Yönetim Süreçleri ve Yönetme Kültürü
- ® Kısaca Yönetişim Süreçleri ve Liderlik Kültürü
- ® Liderliğin 9 Temel Adımı
- ® Koçluk
  - Bilgi Süreçleri
  - Koçluk Öğretmek Değil Öğrenmesini Sağlamaktır
  - Bilgi Süreçlerinde Hızlı Karar Almanın Önemi
  - Hızlı ve Riskiz Kararlar İçin Yetkin ve Yeterli İnsan Kaynakları Gereksinimi
- ® Takım Liderinin Koçluk Süreci
  - Strateji ve Hedefler
  - Bu Hedeflere Götürecek Proses ve Takımsal Senaryolar
  - Bu Senaryoların Gerektirdiği İnsan Kaynakları Yetkinlik ve Yeterlilikleri
  - Çalışanların Analiz Edilmesi
  - Uygun Rollere Uygun Çalışanların Seçilmesi
  - 1K 5N ve Kişiselleştirilmiş İş Hedefleri
  - Kişilerin Hedeflere Mutlak Ulaşabilmesi İçin Gereken Yetkinlik ve Yeterliliklerin Saptanması
  - Takım Liderinin Tam Yetki Delegasyonu Yapabilmesi İçin Kendisinden Daha İyi Öğrenmesini Sağlaması
  - Hedef ve Yetki Devri
  - Kontrol
- ® Koçluk İçin Yetkinlik Analizi
  - Yetkinliğin Tanımı
  - Mesleki Yetkinlikler ve Bilgi Testleri
  - Yabancı Dil Yetkinlikleri
  - Bilişim Yetkinlikleri ve Testleri
- ® Koçluk İçin Yeterlilik Analizi
  - Yeterliliğin Tanımı
  - Mesleki Yeterlilik Kimlik Analizi Testleri
  - Süreç Liderliği Analizleri
  - Kişisel SWOT'lar
  - CV Ve İş Tecrübe Analizi
  - Diploma Ve Sertifikasyonlar
- ® Öğrenmesini Nasıl Sağlarız
  - Bire Bir Eğitimler
  - Grup Eğitimleri
  - İşbaşı Eğitimleri
  - Yetki Vererek ve Hata Yapmasını Cesaretlendirerek
- ® Koçun Sorumluluğu Ne Zaman Biter?

**Önerilen Eğitim Süresi:** 1 Gün

[İçerik Sayfasına Geri Dön](#)



## Yetki Devri Teknikleri

- ® Yönetici miyiz? Lider miyiz? Kısaca Yönetim Süreçleri ve Yönetme Kültürü, Kısaca Yönetişim Süreçleri ve Liderlik Kültürü
- ® Hızlı Karar Alma ve Uygulamanın Kurumlar için Önemi
- ® Hızlı ve Risksiz Kararlar için Yetkin ve Yeterli İnsan Kaynakları Gereksinimi
- ® Yetki Devri Öncesi Koçluk Süreci
  - Koçluk Öğretmek Değil Öğrenmesini Sağlamaktır
  - Düşünsel Disiplin
    - Kişisel Kalite - Bilgi İlişkisi
    - Bilgi - Risk İlişkisi
    - Risk - İnisiyatif Kullanma İlişkisi
    - İnisiyatif Kullanma - Karar Alma İlişkisi
    - Karar Alma – Süreç Yönetimi İlişkisi
    - Süreç Yönetimi – Problem/ Kriz İlişkisi
  - Strateji ve Hedefler
  - Bu Hedeflere Götürecek Proses Ve Takımsal Senaryolar
  - Bu Senaryoların Gerektirdiği İnsan Kaynakları Yetkinlik Ve Yeterlilikleri
  - Uygun Rollere Uygun Çalışanların Seçilmesi
  - 1K 5N ve Kişiselleştirilmiş İş Hedefleri
  - Tam Yetki Delegasyonu Yapabilmesi İçin Sürecin Tamamen Öğretilmesini
    - Bire Bir Eğitimler
    - Grup Eğitimleri
    - İşbaşı Eğitimleri
    - Yetki Vererek ve Hata Yapmasını Cesaretlendirmek
  - Hedef ve Yetki Devri
  - İş Yapan İmzayı Atar Kültürü
- ® Yetki Devrinin Kurumsal Olarak Duyurulması
- ® Yetki Alan Kişinin Motivasyonun Sağlanması
- ® Yetkiyi Devreden Kişinin Sorumluluğu Ne zaman Biter? Ölçme, Denetleme, Açıklıkların Yönetimi, Süreç Yönetimi

**Önerilen Eğitim Süresi:** 1 Gün

[İçerik Sayfasına Geri Dön](#)



## Risk Yönetimi

- ® Risk Tanımlaması
  - Kısaca Trendler ve 1990 Sonrası Hızlanan Değişimin İvmesi
  - Değişime Kavramak
  - Değişimi Strateji ile Karşılama
  - Stratejik Açıklık Yani RİSK
- ® Genel Olarak Riskler ve Yönetimi
  - Küresel Ekonomik Riskler ve Takibi Yönetimi
  - Küresel Ekonomik Riskler ve Takibi Yönetimi
  - Ulusal Ekonomik Riskler ve Takibi Yönetimi
  - Ulusal Siyasal Riskler ve Takibi Yönetimi
  - Mali Sektör Riskleri ve Takibi Yönetimi
  - Sektörel Riskler ve Takibi Yönetimi
  - Pazar Segment Riskleri ve Takibi Yönetimi
  - Pazar Tedarik Riskleri ve Takibi Yönetimi
  - Yönetimsel Riskler ve Takibi Yönetimi
  - Finansal Riskler ve Takibi Yönetimi
- ® Risk Analizi ve Risk Yönetim Yöntemleri
  - Risk Değerlendirme Matrisi
  - Risk Yönetim Formu
- ® Risk Yönetiminden Değer Yaratma Kültürüne

**Önerilen Eğitim Süresi:** 1 Gün

[İçerik Sayfasına Geri Dön](#)



## Yöneticiler için Korumacı Hukuk

( Yöneticilerin İş Hayatında Karşılaşabilecekleri Hukuki Sorunlara Temel Çözüm Yolları )

- ® Borçlar Hukuku
  - Sözleşme Kavramı
    - Sözleşmelerde Uyulması Gereken Şekil Şartlar
    - Sözleşmenin Geçerliliği
    - Sözleşmede Temsil
  - Borçların İfası ve İfa Etmemeye Bağlanan Sonuçlar
  - Özellik Arzeden Borç İlişkisi
  - Alacağın Temliki
- ® Şirketler Hukuku ve Rekabet Hukuku
  - Yöneticinin Hukuki Konumu
    - Anonim Ortaklıklarda Yöneticinin Konumu
    - Yöneticiyle Ortaklık Arasında Hukuki İlişkinin Niteliği ve Etkileri
    - Yöneticinin Özellikli Hakları
    - Kurumsal Yönetim İlkesinin Yönetim Kuruluna Yüklediği Özel Sorumluluk
  - Yöneticinin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu
  - Yöneticinin Konumu ve Sorumluluğu Açısından Özel Alanlar
    - Haksız Rekabet
    - Rekabet Hukukuna Özgü İhlaller
    - Kıymetli Evrak Hukukundan Doğabilecek Hak ve Yükümlülükler
    - Şirketler Topluluğu Hukuku
    - Sermaye Piyasası Hukuku
  - Rekabet Hukuku
    - Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşmalar
    - Dikey Anlaşmalar, Özellikle Bayilik ve Tek Satıcılık Sözleşmeleri
    - Uyumlu Eylemler
    - Hakim Durumun Kötüye Kullanılması
    - Birleşmeler / Pay Devralmaları / Joint Venture
  - İş Hukuku ( Bu kısım sonra değiştirilebilir )
    - 4857 sayılı İş Kanununun Temel Özellikleri
    - İş Sözleşmesi Türleri, İç Yönetmelik ve İşyeri Uygulamasının Hukuki Niteliği, Esnek Çalışma İlişkileri
    - Alt İşveren Kavramı, Asıl İşverenin Alt İşveren İlişkisinden Kaynaklanan Sorumluluğu
    - Ücret ve Ücrete İlişkin Yasal Düzenlemeler
    - Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi, Uygulama Sorunları
    - Çalışma Koşullarında esaslı değişiklik ve iş Kanunu M.22 Uygulaması
    - İş Sözleşmesinin Feshi
    - Geçerli ve Haklı Fesih Nedenleri
    - İş Sağlığı ve Güvenliği

**Önerilen Eğitim Süresi:** 2 Gün

[İçerik Sayfasına Geri Dön](#)



## EĞİTMENLER

**Canip ALTAY** Rönesans Değişim ve Yönetişim Bilimleri Enstitüsü Başkanı

İ.T.İ.A ( Marmara Üniversitesi ) İşletme Bölümü mezunu olan ALTAY, Elginkan Holding, Mutlu Holding HOLDİNG, Degere Dış Ticaret firmalarında üst düzey yöneticilik ve genel koordinatörlük görevlerinden sonra, 1986 yılından itibaren kendi girişimlerini başlatarak sırasıyla ALTAY, Vona Şirketlerini kurdu. Daha sonra yerli ve yabancı ortaklarla, Vokim, Vodan, ATS, Voleo, Vomas gibi ulusal ve küresel ticari ve sınai şirketlerin kuruluşlarını ve yönetimlerini oluşturdu, yönetti. 1990 küreselleşme sürecini doğru algılayarak 1993 yılına kadar yönettiği şirketlerin kurumsallaşma ve değişim sürecini tamamladı.

1994 yılında ortakları ile birlikte Yumlu Eğitim Kültür Bilimsel Araştırma Vakfını kurdu. 1997 yılından itibaren aktif iş hayatının yanında sosyal sorumluluk projelerine ağırlık verdi. İşletme Yüksek lisans ve doktora çalışmaları yapacak Üniversite kurma vizyonu ile vakıftaki çalışmalarını bu yönde yapılandırdı.

1999 yılında Rönesans Değişim ve Yönetişim Bilimleri Enstitüsünü kuruluşunu organize etti. Başarılı iş adamları ve Akademisyenlerden oluşan 5 ayrı düşünce takımları ile vizyonel, katma değer yaratan her biri 12 günlük 16 ayrı sertifika programını iş dünyasına kazandırdı. Amerikan Üniversitelerinin akreditasyonunda yönetim ağırlıklı MBA programı ile yüksek lisans çalışmalarını Rönesans Akademi'de başlattı. Rönesans Danışmanlık ve Rönesans Teknoloji guruplarının oluşmasını sağlayarak küresel ve ulusal firmalarda yeniden yapılanma, sistem kurulumları ve kurumsal eğitim ve yazılım çözümlerini oluşturdu.

Lafarge, Alarko, Vestel, Sanko, Enka, Elginkan Holding, Aselsan, Tefal, Boydak Holding, Baydemirler Tekstil gibi sektöründe lider pek çok kurumla bilgi ve deneyimini danışman ve eğitmen olarak paylaşan ALTAY'ın, Değişim ve Yönetişim konularında yapıcılığı ve sunuculuğunu da yaptığı TV programlarının yanı sıra, makaleleri çeşitli dergi ve gazetelerde yer almaktadır.

Gerek Anadolu'da gerekse İstanbul'da iş dünyasına ve üniversitelerde konferanslarını sürdüren ALTAY, kazandığı deneyimlerini danışman ve eğitmen olarak Rönesans bünyesinde iş dünyası ile sosyal sorumlulukla paylaşmaya devam etmektedir.

## NAİL ŞENCAN

Yüksek öğrenimini Yıldız Teknik Üniversitesi Elektrik Mühendisliği bölümünde tamamlamıştır. İş hayatına Alarko A.Ş. ( Alarko) Dış Ticaret firmasında ürün yöneticisi olarak başlamış, daha sonra Tekgaz A.Ş. de satış ve uluslararası pazarlama müdürü, Isikon A.Ş.'de pazarlama koordinatörü olarak görev yapmıştır. ŞENCAN, yönetim - organizasyon, uluslararası pazarlama ve müşteri ilişkileri, bilgi teknolojileri, toplam kalite yönetimi konularında uzmanlığa sahiptir.

Danışmanlık faaliyetleri ile, daralan iç piyasa rağmen, varlıklarını sürdürmek ve sürdürülebilir büyüme sağlamak isteyen kurumları ulusal ve uluslararası rekabet koşullarına hazırlamakta, kurumların genel olarak işletme ve özelde uluslararası ticaret ve müşteri ilişkileri yönetimi / tedarik zinciri/ üretim - planlama departmanlarının tanı/teşhis süreçlerini uygulayarak kurumların SWOT'unu yapmakta ve iyileştirilebilir, geliştirilebilir alanları hakkında anayol haritalarını oluşturmakta ve uygulama başarılarını denetleyerek raporlamaktadır.

Rönesans Değişim ve Yönetişim Bilimleri Enstitüsü Kurumsal Planlama Bölüm Başkanı olan ŞENCAN, genel katılıma açık seminer ve sertifika programları ile bilgi ve deneyimini paylaşmaya devam etmekte, Dış Ticaret Müsteşarlığı İhracatı Geliştirme Etüt Merkezi, İhracatçı Birlikleri ve Sanayi Odalarının davetlisi olarak çeşitli projelerde görev almaktadır.

Yerel ve ulusal dergilerde yazıları da yayınlanan ŞENCAN'ın, Uluslararası Pazarlama ve Muzakere Teknikleri konusunda hazırlamakta olduğu kaynak kitaplar serisi, 2012 yılında okuyucuları ile bulacaktır.



## **Onur KARAASLAN**

Marmara Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Lisans, Manchester Business School & İstanbul Bilgi Üniversitesi Executive MBA programları ile yükseköğrenimini tamamlamıştır. İş hayatına BaaN Türkiye, ABB Türkiye, Marsa gibi firmalarda ERP (Kurumsal Kaynak Planlama) Çözümleri, Tedarik Zinciri Yönetimi, Yönetim Organizasyon uygulamaları konusunda uzman olarak başlamıştır. Ardından Coca-Cola İçecek AŞ.'de Tedarik Zinciri Yönetimi, stratejik planlama ve yatırım yönetimleri alanlarında operasyon ve proje yöneticiliği yapmıştır. Reckitt Benckiser'de Bütünleşik Planlama Yöneticiliği görevi sırasında Satış ve Operasyon Planlama süreçlerinin geliştirilmesi ve tedarik zinciri optimizasyonu konularında projeler de yürütmüş olan KARAASLAN, halen küresel bir şirkette tedarik zinciri yöneticisi olarak tedarik ağının optimizasyonu ve pazara erişim stratejilerinin yönetimi konularında çalışmakta, tedarik zinciri yönetimi, stratejik planlama, yatırım planlaması ve finansal analizi, pazara erişim stratejileri yönetimi gibi alanlardaki bilgi ve tecrübelerini yönetim danışmanı ve eğitmen olarak R.D.B.E bünyesinde paylaşmaktadır

## **Kamuran DİNÇSOY**

1954 yılında doğumlu Dinçsoy, yüksek öğrenimini Yıldız Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü ve University of California'da tamamlamıştır. 1993-1995 yılları arasında MAKYAL Enerji Sistemleri Sanayi A.Ş.'de Kalite Güvence Müdürü olarak görev yapmış ve bu kuruluşlarda ISO 9002 Kalite Yönetim Sistemi Belgesi'nin alınması için gerekli olan çalışmaları Kalite Yönetim Temsilcisi olarak yürütmüştür. Daha sonra MESS Eğitim Vakfı'nda eğitim uzmanı olarak görev yaptığı sırada Türkiye'nin çeşitli sanayi kuruluşlarında ISO 9000 ve Toplam Kalite Yönetimi çalışmalarına yönelik çeşitli seminerler vermiştir. RWTUV Teknik Kontrol ve Müşavirlik A.Ş.'de kalite konularında eğitmenlik ve danışmanlık görevinin ardından 1998 yılında PDR International'da kişisel kalite gelişimi, yüz yüze iletişim, müşteri ilişkileri yönetimi, telemarketing ve telefonda iletişim konularında seminerler vermiştir.

## **Ekin KOPKİMAN KANTARELLİ**

Kantarelli, İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi, Gazetecilik ve Halkla İlişkiler Bölümlerinden mezun olmuştur. İş yaşamına Hürriyet Gazetesi'nde başlayan Kantarelli, daha sonra turizm sektörüne geçmiş ve İstanbul ve Antalya'da beş yıldızlı otellerde üst düzey yöneticilik yapmıştır. 93'de Emekli Sandığı İstanbul Maçka Otelinde Genel Müdür Yardımcısıyken, dönemin Maliye Bakanı Rahmetli Adnan Kahveci'nin Halkla İlişkiler Danışmanlığı'nı da sürdürmüştür. Daha sonra sırasıyla Interpress ve Intermedya Yayıncılık Şirketleri'nde Yönetim Kurulu Başkan Danışmanlığı yapan Kantarelli yine dönemin Bakırköy Belediye Başkanı Ali Talip Özdemir'in Halkla İlişkiler Danışmanlığı görevini üstlenmiştir. 96'da Türkiye'nin ilk ve tek temalı eğlence parkı olan Tatilya'da Pazarlama ve Halkla İlişkiler Direktörlüğü yapan Kantarelli, daha sonra 99 yılına dek yine Türkiye'nin ilk ve tek Relais & Chateaux ünvanına sahip oteli Bosphorus Pasha'da Genel Müdür'lük görevini sürdürmüştür. İş yaşamının yanı sıra 1992'den beri eğitimcilik kariyerini de sürdüren Kantarelli, Turyap Kursları, Tüside, Akademi İstanbul, Pera Güzel Sanatlar Akademisi, Rönesans Değişim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi gibi kurumlarda, Pazarlama, Halkla İlişkiler, Reklam, İletişim, İnsan Kaynakları konularında eğitimler vermiştir. Halen İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Yüksek Okulu'nda İşletme ve Pazarlama Bölümleri'nde Sosyal Psikoloji, Davranış Bilimleri, ve Halkla İlişkiler eğitimleri vermektedir. Ayrıca aynı okulda açılan yine Türkiye'nin ilk ve tek Marka Yöneticiliği Bölümü'nde de Pazarlama eğitimi vermekte olan Kantarelli, İstanbul Üniversitesi Turizm ve Otelcilik Meslek Yüksek Okulunda İletişim, Davranışsal Yeterlilikler ve Mesleki konularda misafir eğitmen olarak da görev almaktadır.



## **Psikolog Besim ÖGELMAN**

1995 yılında Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümünü bitirdikten sonra Başkent Sosyal Hizmetler Firmasında İnsan Kaynakları ve Psikolog olarak çalıştı. İstanbul'da Psikotek

Danışmanlık Şirketinde Trafik Psikologu ve Psikoteknik Değerlendirme Uzmanı, SHL Türkiye Şirketinde Mesleki Kişilik Testi Uzmanı, ARAT Araştırma ve Tanıtım Anonim Şirketinde Test Geliştirme, Uygulama ve Araştırma Uzmanı olarak da görev yapan ÖGELMAN, Cafer Sadık Abaloğlu Eğitim ve Kültür Vakfında 4 yıl Üst Düzey Yöneticilik yaptı. Uluslararası Genç Müteşebbisler JCI Derneğinin Eğitimcinin Eğitimini (Prime Eğitimi) tamamladı.

İletişim Teknikleri, Stres Yönetimi ve Atılgnlık Becerilerini Geliştirme konularında yurt içinde ve yurt dışında eğitimler geliştirmekte ve vermektedir.

Eğitim verdiği kuruluşlar bazıları Denizli Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, Denizli 112 Acil Servis, Modal, Çiçek Tekstil, Kıbrıs AsBank Ltd., Ekin Adademir Ltd., Olgun Ticaret Merkezi, Eskişehir Abacı Şirketler Grubu, Deveci Abey Petrol ve Madeni Yağları Şti. Ltd., CSA Eğitim ve Kültür Vakfı, Pamukkale Güvenlik Okulu, Marmo Mermer Ltd. Şti.'dir.

## **GENEL YAKLAŞIMLAR**

### **Kurumsal Eğitimlerde İzlenen Metodoloji**

- Kurumsal eğitimler için önce kurumu tanımak
- Eğitim alacak kişileri tanımak ( katılımcılara mesleki kimlik analizi ( disipliner ve ilişkisel ) ve kişisel swot analizi anketleri uygulamak )
- Eğitime konu olan işi ve işin temel proseslerinin kurumda nasıl uygulandığını öğrenmek
- Eğitim içeriğinin nasıl olması gerektiğine dair eğitim alacak kişilerin ve liderlerinin görüşlerini almak \_ business focus oluşturmak
- İçeriği kurumun insan kaynakları yöneticisi ve eğitim alacak grubun lideri ile beraber dizayn etmek
- Kuruma özel sunumu hazırlamak
- Kuruma özel kitapları hazırlamak
- Kurumun istediği yer ve zamanda interaktif, teatral bir şekilde data-show ile eğitimi, eğitimci-katılımcı birlikte paylaşmak.

### **Yayın**

Eğitimde kullanılan sunum, kitaplaştırılarak eğitim başında katılımcılara takdim edilir.

### **Rönesans Learning Suite Portal Kullanımı:**

Web tabanlı hazırlanmış olan Rönesans Learning Suite kullanım hakkına, eğitime katılan her katılımcı, bireysel olarak veya kurum adı bazında sahiptir. Kullanım şekli, alınan eğitim hizmetinin içeriğine uygun olarak, eğitim öncesinde belirlenir.

Rönesans tarafından verilen Kullanıcı adı ve Şifre ile birlikte, eğitime katılan tüm kişiler, eğitim süresince görmüş oldukları sunuma buradan ulaşabilecekleri gibi, farklı menü seçenekleriyle site içerisinde bulunan diğer hizmetlerden de yararlanabilirler. Learning Suite kullanım kılavuzu, Firma tarafındaki ilgili kişi ile eğitim öncesinde paylaşılır.

[İçerik Sayfasına Geri Dön](#)