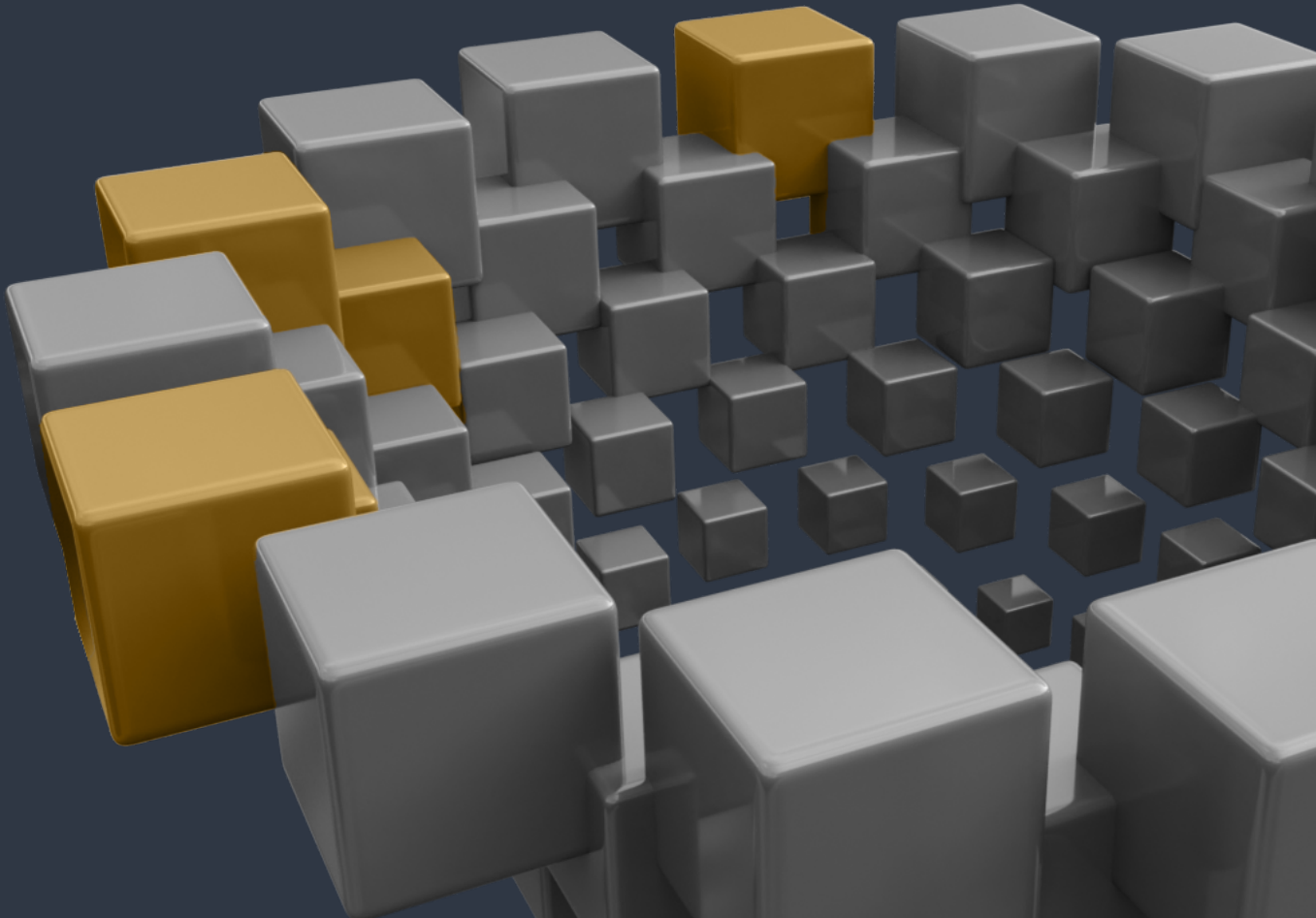


MENTORÖ

02

İNSAN ve ORGANİZASYON

HİZMET PORTFÖYÜ



BÖLÜM BAŞLIKLARI

› Amplifier Programı (Yöneticiler için 1:1 Koçluk ve Mentorluk)	03
› Orta Kademe Yöneticiler için 1:1 Mentorluk ve Koçluk	04
› Liderlik Eğitim Programları	05
› Yetenek Yönetimi	06
› Çalışan Değer Teklifi Tasarımı	07
› Değişim Yönetimi	08
› Kurum Kültürü Tasarımı	09
› Yetkinlik Değerlendirme Merkezi	10
› Performans Ölçüm ve Yönetim Sistemleri Tasarımı	11
› Organizasyon Modeli Tasarımı	12
› Organizasyon Yapısı Tasarımı	13
› Kurumsal Akademi Tasarımı	14
› Organizasyon Yönetişim	15
› Yönetim Kurulu Etkinliği Değerlendirme	16
› Kuşak Geçiş Yönetimi	17
› Aile Anayasası	18
› Aile Anlaşmazlık Yönetimi ve Arabuluculuk	19
› İK Süreç Olgunluğu Analizi	20
› İnsan Kaynaklarında Yapay Zeka ile Dönüşüm	21

Amplifier Programı (Yöneticiler için 1:1 Koçluk ve Mentorluk)

AÇIKLAMA

Mentoro Amplifier Program, başarısını çarpan etkisi ile artırmak isteyen, potansiyeli yüksek liderler için tasarlanmış bir programdır. Program, iş ortamındaki kontekstleri anlama, sebep-sonuç ilişkilerini kurgulama, stratejik düşünme, yeni iş fikirleri yaratma, ileride oluşabilecek çevresel faktörleri tahmin edebilme, yapısal sistemler kurma, organizasyonel ilişkileri yönetme, liderlere liderlik etme, ekip ile sonuca gitme, ilham verici ortam oluşturma, değişimi yönetme, motivasyonu yüksek tutma, zorluklarla baş etme, çatışmaları yönetme gibi konularda liderleri destekler.

Kişinin iş, ekip ve kişisel liderlik yetkinliklerinin değerlendirilmesi ve kısa ve uzun vadeli hedeflerin belirlenmesi sonrası gelişim planı oluşturulur, 30+ sene tecrübeli danışmanlar ile yapılan birebir seanslarla hedeflere ulaşılması desteklenir.

✓ KURUMA SOMUT FAYDASI

- Kişisel, iş ve ekip liderliği eksenlerinde güçlü ve zayıf yönlerini belirler, geliştirilecek yönlerini önceliklendirir ve gelişimi üzerinde çalışır.
- İş hayatında karşılaştıkları problemlere akılcı çözümler geliştirir.
- Kariyerlerinde ilerlemeleri ve hedeflerine ulaşmaları için gereken metodoloji, araç, bilgi ve deneyime erişim sağlar.
- Stratejik düşünme, karar verme ve aksiyona geçme yetilerini güçlendirir.



ÖN GEREKSİNİMLER

Yok



KURUM KATILIMCI GEREKSİNİMİ

1:1 Danışmanlık programı katılımcıları

Kurumsal şirketlerin üst düzey yöneticilik pozisyonlarında bulunan, potansiyeli yüksek profesyoneller

Aile şirketlerinin geleceğini şekillendirecek yeni jenerasyon liderler



STANDART PROJE SÜRESİ

Yönetici başına 1,5 saat süren toplam 6 seans



FİYAT METOTLARI

Sabit hizmet ücreti

Orta Kademe Yöneticiler için 1:1 Mentorluk ve Koçluk

AÇIKLAMA

Orta kademe yöneticiler için tasarlanan bu program, katılımcıların liderlik ve insan yönetimi becerilerini güçlendirmeyi, karar alma ve problem çözme yetkinliklerini geliştirmeyi, orta kademe yöneticilerin ekipleri ve üst yönetim ile iletişimini kuvvetlendirmeyi ve işbirliğini artırmayı hedefler.

Program, lider olarak kendini tanıma, iş ortamındaki kontekstleri anlama, sebep-sonuç ilişkilerini kurgulama, stratejik düşünme, organizasyonel dinamikleri anlama, ilişki ağı yaratma, zor koşulları yönetme, liderlere liderlik etme, belirsizlikleri yönetme, işleri zamanında bitirme, ekip ile sonuca gitme gibi konularda orta kademe yöneticileri destekler

✓ KURUMA SOMUT FAYDASI

Program, kurumun geleceğin üst düzey yöneticileri olan orta kademe yöneticilerine yatırım yapması ve onları değerli hissettirmesinin yanısıra, yöneticilerin stratejik düşünme ve liderlik becerilerini geliştirir.



ÖN GEREKSİNİMLER

Yok



KURUM KATILIMCI GEREKSİNİMİ

1:1 Danışmanlık programı katılımcıları

- Kurumsal şirketlerin orta kademe yöneticilik pozisyonlarında bulunan, potansiyeli yüksek profesyoneller



STANDART PROJE SÜRESİ

Yönetici başına 1 saat süren toplam 6 seans



FİYAT METOTLARI

Sabit hizmet ücreti

Liderlik Eğitim Programları

AÇIKLAMA

Liderlik eğitim programları, liderin temel görevleri olan yapısal sistemler kurma, yapısal sistemleri uygulamaya alma, ilham verici ortam oluşturma, motivasyonu yüksek tutma ve çatışmaları yönetme konuları altında yetkinlik transferini amaçlar.

Program ayrıca yeni nesil liderlik yaklaşımlarının geleneksel liderlik yaklaşımlarından nasıl farklılaştığının altını çizerek, temel amaç odaklı yönetim, siloların yıkılışı, liderliğin paylaşımı ve ortak akıl kullanımı, yaratıcılık ve inovasyon için risk almak ve başarısızlık hoşgörüsü, sürekli gelişim kültürü gibi konulara odaklanır.

Liderlik gelişim programı, interaktif eğitimlerin yanısıra, vaka çalışmaları, rol canlandırmaları, gözlem ve geri bildirim, öz değerlendirme oturumları ile desteklenir. Program, yalnızca standart sınıf eğitiminden ziyade, sürekli ve aktif bir öğrenme yolculuğu olarak tasarlanır.

✓ KURUMA SOMUT FAYDASI

Kurumun işte başarıyı yakalaması için kritik liderlik yetkinliklerinin gelişmesini sağlar.



ÖN GEREKSİNİMLER

Yok



KURUM KATILIMCI GEREKSİNİMİ

Orta ve üst düzey yöneticiler



STANDART PROJE SÜRESİ

1-10 gün



FİYAT METOTLARI

Sabit hizmet ücreti

AÇIKLAMA

Çalışmanın ana adımları; doğru yetenekleri çekme, elde tutma ve geliştirme hedefleriyle aşağıda belirtilen adımlarda yapılandırılmıştır.

- Yetenek tanımı ve segmentasyonun yapılması,
- Yetenek ve yetenek yönetimi stratejilerinin belirlenmesi,
- Yetenek ve yedekleme değerlendirme yaklaşımının belirlenmesi ve değerlendirmelerin yapılması,
- Gelişim yaklaşım ve modellerinin belirlenmesi ve yapılandırılması,
- Kariyer planlama yaklaşım ve modellerinin belirlenmesi ve yapılandırılması,
- Tutundurma, Motivasyon ve Elde Tutma Stratejilerinin belirlenmesi ve yapılandırılması,
- İK süreçleri ile entegrasyonun yapılması,
- İzleme, Değerlendirme ve gerekirse güncellemelerin yapılması

✓ KURUMA SOMUT FAYDASI

- Doğru kişiyi, doğru pozisyonda, doğru zamanda konumlandırarak kurumun stratejik hedeflerine ulaşmasını destekler.
- Kritik rollerin güvence altına alınmasını sağlar.
- Yüksek potansiyelli çalışanları tespit ederek elde tutulması ve geliştirilmesini sağlar.
- Çalışan bağlılığını destekler.
- İşveren markasını güçlendirir.

🏆 ÖN GEREKSİNİMLER

Performans yönetim sistemi ve yetenek/davranış sistemlerinin Kurumda hali hazırda işler olması

👤 KURUM KATILIMCI GEREKSİNİMİ

Kurum insan kaynakları yöneticisi

🕒 STANDART PROJE SÜRESİ

Çalışan sayısı ve kapsama göre değişkenlik gösterir.

🏷️ FİYAT METOTLARI

Sabit hizmet ücreti (Tek seferlik yapıldığında)

Abonelik ücreti (Periyodik olarak yapıldığında)

Çalışan Değer Teklifi Tasarımı

AÇIKLAMA

Bir kurumun çalışanlarına sunabileceği birçok “değer” vardır. Çalışan değer önermesi 5 temel unsurdan oluşmaktadır; sahiplenilen dava, esenlik, faydalar, maddi ödüller ve kariyer yönetimi’ dir.

- Çalışan değer önermesi çalışması aşağıda belirtilen adımlarda tanımlanır ve devreye alınır.
- Çalışmanın amaç ve hedeflerinin belirlenmesi
- Mevcut durum analizi & çalışan segmentasyonu
- Temel değerlerin tanımlanması
- Evp strateji ve planlarının belirlenmesi & onay alınması
- İletişim stratejisinin geliştirilmesi
- Uygulama alma ve değişim yönetimi

Değer önermesini destekleyen kritik ik süreçlerinin deneyim bakış açısı ile yeniden tasarlanması ve devreye alınması değişim yönetimi adımının bir parçası olarak ele alınır.

✓ KURUMA SOMUT FAYDASI

- Yetenekleri çekme ve elde tutmayı sağlar
- Rekabet avantajı sağlar
- Çalışan deneyimini iyileştirir
- İş sağlığı ve güvenliğine vurgu yapar
- Çalışma ortamını ve kurum kültürünü geliştirir
- Kurumsal itibar ve sürdürülebilirliğe katkı sağlar.
- Çalışanların beklentilerinin
- Karşılmasını sağlar



ÖN GEREKSİNİMLER

Şirket kültür elementlerinin tanımlanmış olması (değerler, yetkinlik modeli, vb)



KURUM KATILIMCI GEREKSİNİMİ

Kurum insan kaynakları,
Kurumsal iletişim



STANDART PROJE SÜRESİ

Çalışan sayısı ve kapsama göre değişkenlik gösterir.



FİYAT METOTLARI

Sabit hizmet ücreti (tek seferlik yapıldığında)

Abonelik ücreti (periyodik olarak yapıldığında)

AÇIKLAMA

Değişim yönetimi, kurumun stratejik, operasyonel veya kültürel değişikliklere uyum sağlayabilmesi için çalışanların, süreçlerin ve sistemlerin bu değişime hazırlanmasını, yönlendirilmesini ve sürdürülebilir kılınmasını sağlayan sistematik bir yaklaşımdır. Bu yaklaşımla değişim yönetiminin adımları aşağıdaki gibidir;

- Mevcut durum analizi ve paydaş analizi
- Değişim yönetimi yaklaşımının seçimi ve ihtiyaç ile uyumlandırılması
- Farkındalık yaratma
- İletişim ve katılım
- Eğitim ve gelişim
- Değişim adımlarının hayata geçirilmesi
- Direnç yönetimi
- Takip, değerlendirme ve değişimin hayata geçirilmesi

✓ KURUMA SOMUT FAYDASI

- Değişimden kaynaklı performans düşüklüğü ve verim kaybını önler
- Çalışanların değişime olan direncini azaltır
- Çalışan bağlılığı ve sahiplenmeyi artırır
- Yeni sürecin/uygulamanın benimsenmesini ve davranışa dönmesini sağlar
- Kurumsal verimliliği ve/veya sürdürülebilirliği sağlar



ÖN GEREKSİNİMLER

Değişim yönetimi yapılacak iş alanı ile ilgili olarak yapılan çalışmalar



KURUM KATILIMCI GEREKSİNİMİ

Kurum insan kaynakları,
Değişimin etkilendiği organizasyonun liderleri



STANDART PROJE SÜRESİ

Çalışan sayısı ve kapsama göre değişkenlik gösterir.



FİYAT METOTLARI

Sabit hizmet ücreti (Tek seferlik yapıldığında)

Abonelik ücreti (Periyodik olarak yapıldığında)

Kurum Kültürü Tasarımı

AÇIKLAMA

Kurum kültürü, organizasyonda çalışanların davranışlarını, kararlarını ve etkileşim biçimlerini yönlendiren ortak değerler, normlar, inançlar ve alışkanlıklar bütünüdür. Kurum kültürü oluşmasının ana adımları aşağıdaki gibidir;

- Mevcut kültürün anlaşılması (anket, odak grup, kültür haritalama)
- İdeal kültür tanımının yapılması
- Dönüşüm planının yapılması
- Liderlik modelinin belirlenmesi
- İletişim ve örnek davranışların belirlenmesi
- Süreçlerin, politikaların ve İK sistemlerinin kültürle hizalanması
- Değişim yönetimi

✓ KURUMA SOMUT FAYDASI

- Kurum stratejisini destekler,
- İşveren markasını güçlendirir
- Performansı ve verimliliği artırır
- Kimlik ve aidiyet duygusu destekler, artırır
- Kurumsal davranışları belirleyerek ortak dil oluşmasını sağlar.



ÖN GEREKSİNİMLER

Yok



KURUM KATILIMCI GEREKSİNİMİ

Kurum insan kaynakları,
Kurum üst yönetim



STANDART PROJE SÜRESİ

Çalışan sayısı, amaç ve kapsama göre değişkenlik gösterir.



FİYAT METOTLARI

Sabit hizmet ücreti (Tek seferlik yapıldığında)
Abonelik ücreti (Periyodik olarak yapıldığında)

AÇIKLAMA

Yetkinlik Değerlendirme Merkezi, çalışanların veya adayların belirlenen yetkinlikler doğrultusunda yapılandırılmış araçlar ve yöntemlerle objektif olarak değerlendirildiği profesyonel bir ölçme ve gözlem sistemidir. Bu hizmet kapsamında aşağıdaki faaliyetler hayata geçirilir:

- Kurumun stratejik hedefleri ve pozisyon profillerine göre yetkinlik setlerinin belirlenmesi
- Değerlendirme senaryoları, vaka çalışmaları, rol oyunları, grup çalışmaları ve bireysel ödevlerin tasarlanması
- Teknik ve davranışsal yetkinliklere yönelik ölçüm araçlarının oluşturulması
- Değerlendirici eğitimi ve kalibrasyon süreçlerinin yürütülmesi
- Katılımcı raporlarının ve gelişim önerilerinin sunulması
- Değerlendirme merkezi sürecinin kuruma entegre edilmesi ve içselleştirilmesinin sağlanması

✓ KURUMA SOMUT FAYDASI

Çalışanların ve adayların güçlü yönlerini ve gelişim alanlarını sistematik olarak belirleyerek daha isabetli terfi, rotasyon ve gelişim kararları alınmasını sağlar.



ÖN GEREKSİNİMLER

Yok



KURUM KATILIMCI GEREKSİNİMİ

İnsan kaynakları lideri



STANDART PROJE SÜRESİ

-



FİYAT METOTLARI

Sabit hizmet ücreti

Performans Ölçüm ve Yönetim Sistemleri Tasarımı

AÇIKLAMA

Performans ölçüm sistemi, organizasyonların hedeflerine ulaşmasını sağlamak için çalışanların ve departmanların verimliliğini, etkinliğini ve katkılarını objektif bir şekilde değerlendiren bir çerçevedir. Bu sistem, organizasyonun stratejik hedefleriyle uyumlu olarak, çalışanların performansını ölçmeyi, gelişim alanlarını belirlemeyi ve ödüllendirme süreçlerini yönlendirmeyi amaçlar.

Performans ölçüm sistemi tasarımı öncelikle kuruma uygun farklı ölçüm yöntemleri değerlendirilir (OKR dahil). Avantaj ve dezavantajlar ışığında performans ölçüm modeline karar verildikten sonra, kurumun stratejisi doğrultusunda kurumsal hedefler, bireysel hedefler, yetkinlikler, ağırlıklandırma, ölçüm sıklıkları, ölçüm için veri kaynakları gibi temel bileşenler netleştirilir. Kurumsal performans yönetimi süreçleri uçtan uca yapılandırılır.

✓ KURUMA SOMUT FAYDASI

Bu sistem, çalışanların güçlü yönlerini tanımlayarak motivasyonlarını artırırken, gelişim alanlarını tespit ederek sürekli iyileşmeye olanak tanır. Ayrıca, organizasyonun genel performansını izleyerek stratejik hedeflere ulaşmada gerekli yönlendirmeleri sağlar.



ÖN GEREKSİNİMLER

Yok



KURUM KATILIMCI GEREKSİNİMİ

İnsan kaynağı yöneticileri

Üst yönetim



STANDART PROJE SÜRESİ

15 iş günü



FİYAT METOTLARI

Sabit hizmet ücreti

Organizasyon Modeli Tasarımı

AÇIKLAMA

VUCA ortamı, hızın her alanda çok daha önemli olması, yeni jenerasyon çalışanların farklı önceliklere sahip olması, işgücü ekosistemlerinin yönetilmesi gerekliliği, teknolojinin hızlı gelişimi, iş ve bilgi teknolojilerinin iç içe geçmesi gibi eğilimler organizasyon modellerini de etkiliyor.

Bu tasarım sürecinde öncelikle kurumun stratejisi ve hedefleri analiz edilir. Kurumun iş stratejisine uygun şekilde, farklı organizasyon modeli alternatifleri geliştirilir ve değerlendirilir. Alışagelmiş konvansiyonel/piramit modelin yanısıra, daha çevik bir model olan koza organizasyonlar ve hibrid alternatifler geliştirilir, avantajları ve dezavantajları ortaya konur. Ayrıca, karar verilen organizasyon modelinin işleyişine dair (kurallar, süreçler, performans yönetimi vb.) temel prensipler oluşturulur.

✓ KURUMA SOMUT FAYDASI

Kurumun belirlediği iş stratejisini en etkili şekilde icra edeceği organizasyon modeline - yenilikçi yapıların da değerlendirmeye sokulması ile- karar verilir.



ÖN GEREKSİNİMLER

Yok



KURUM KATILIMCI GEREKSİNİMİ

İnsan kaynağı yöneticileri

Üst yönetim



STANDART PROJE SÜRESİ

7 iş günü



FİYAT METOTLARI

Sabit hizmet ücreti

Organizasyon Yapısı Tasarımı

AÇIKLAMA

Organizasyon yapısı, bir kurumun faaliyetlerini etkin ve verimli bir şekilde yürütebilmesi için iş bölümü, yetki dağılımı, sorumluluklar ve raporlama ilişkilerinin sistematik olarak düzenlenmesidir. Yapı tasarım sürecinde, kurumun stratejisine ve organizasyon modeline uygun şekilde fonksiyonel, bölgesel, ürün bazlı, müşteri grubu bazlı, matris gibi farklı organizasyonel alternatifler değerlendirilir.

Tasarlanan yapı, organizasyonun büyüklüğü, sektörü ve iş modeline uygun olarak esneklik, ölçeklenebilirlik ve işbirliğini destekleyecek şekilde kurgulanır. Sonrasında iş süreçleri netleştirilir, departmanlar arası etkileşim modeli belirlenir, faaliyetler bazında karar ve yetki mekanizmalarının belirlenir.

✓ KURUMA SOMUT FAYDASI

Kurumun değer önerisini sunması kolaylaştırılır, stratejik faaliyetler ve stratejik yetkinliklere odaklanmasını sağlar, yetkin insan kaynağı için bir çekim merkezi olarak konumlanmasına destek olur. Ayrıca, gri alanları ortadan kaldırır, organizasyonun çalışma modeline dair netlik sağlar.



ÖN GEREKSİNİMLER

Organizasyon modeli tasarımı



KURUM KATILIMCI GEREKSİNİMİ

İnsan kaynağı yöneticileri

Üst yönetim



STANDART PROJE SÜRESİ

15 iş günü



FİYAT METOTLARI

Sabit hizmet ücreti

Kurumsal Akademi Tasarımı

AÇIKLAMA

Kurumsal Akademi, çalışanların yetkinliklerinin sistematik olarak geliştirilmesini sağlayan, öğrenme ve gelişim kültürünü kurum geneline yaygınlaştıran yapılandırılmış bir eğitim platformudur. Bu hizmet kapsamında:

- Kurumun stratejik hedeflerine ve yetkinlik modeline uygun eğitim ihtiyaç analizlerinin yapılması
- Liderlik gelişim programları, iş birimine özel gelişim programları, teknik bilgi ve beceri geliştirmeye yönelik programlar ve kişisel gelişim programları başlıkları altında Akademi içeriklerinin tasarımı ve öğrenme modüllerinin geliştirilmesi (konular ve odak alanları, eğitimler, yöntem ve metotlar, süreler, gelişim ortakları, teknolojiler, sertifikalar vb.)
- Akademi yönetim, yönetişim ve süreçlerinin oluşturulması
- Akademi'nin başarısını ölçecek KPI'ların belirlenmesi
- Çalışan katılımını artıracak motivasyon ve teşvik mekanizmalarının planlanması

✓ KURUMA SOMUT FAYDASI

Kurumsal Akademi, çalışanların bilgi ve becerilerini sürekli güncel tutarak kurumun rekabet gücünü artırır. Ayrıca, yetenek gelişimini destekleyerek çalışan bağlılığını ve verimliliğini yükseltir



ÖN GEREKSİNİMLER

Kurumsal yetkinlik tasarımı



KURUM KATILIMCI GEREKSİNİMİ

İnsan kaynakları yöneticisi

İlgili iş birimi liderleri



STANDART PROJE SÜRESİ

30 iş günü



FİYAT METOTLARI

Sabit hizmet ücreti

Organizasyonel Yönetişim

AÇIKLAMA

Organizasyon model ve yapı tasarımını takiben, organizasyonun karar alma mekanizmalarının, hesap verebilirlik yapısının ve yönetsel süreçlerinin sistematik olarak belirlenmesi gerekir. Organizasyonel yönetim, şirketin stratejisine uygun olarak yetki, sorumluluk ve karar süreçlerinin tanımlanmasını ve kurum içi işleyişin sürdürülebilir bir şekilde yönetilmesini sağlar.

Bu çerçevede, yönetim organları belirlenir (Yönetim Kurulu, İcra Kurulu, Komiteler vb.), tüm organlardaki gerekli üye kompozisyonu, karar alma mekanizmaları, toplantı sıklıkları, gündemleri, ileride yönetim değişikliğinde uyulması gereken ilkeler vb. detaylandırılır.

✓ KURUMA SOMUT FAYDASI

Kurumun kültürüne ve iş yapış biçimlerine uygun olacak şekilde kurgulanarak sürdürülebilir bir yönetim çerçevesi sağlanmış olur. Karar alma süreçlerini netleştirir, risk yönetimini kolaylaştırır, iletişimi daha etkili hale getirerek paydaşların güvenini artırır.



ÖN GEREKSİNİMLER

Organizasyon modeli tasarımı
Organizasyon yapısı tasarımı



KURUM KATILIMCI GEREKSİNİMİ

İnsan kaynağı yöneticileri
Üst yönetim



STANDART PROJE SÜRESİ

8 iş günü



FİYAT METOTLARI

Sabit hizmet ücreti

Yönetim Kurulu Etkinliği Değerlendirme

AÇIKLAMA

Projenin amacı, Yönetim Kurulunun güçlü yönlerini ve performanstaki boşluklarını ortaya koymaktır. Değerlendirme, Yönetim Kurulunun yapısı, süreçleri, başkanı, üyeleri, veri ve bilgiyi yönetmesi ve üyeler arası dinamikleri kapsar.

İlk olarak, Yönetim kurulunun liderlik, risk yönetimi, kültür gibi alanlarda performansını ölçen kapsamlı bir anket çalışması ile kendi ve diğer üyelerin performansı ölçülür. İcranın görüşleri de kapsama alınarak, yönetim kurulunun öz değerlendirme sonuçları ile kıyaslanır. Yönetim kurulu toplantı tutanakları, komite raporları, stratejik planlar ve yönetim politikaları incelenir. İyileştirilmesi gereken süreçler ve eksiklikler tespit edilir.

Yönetim kurulu üyeleri ve seçili icra yetkilileri ile birebir görüşmeler yapılır; YK etkinliğine dair görüşleri ve önerileri dinlenir. Bir veya birden fazla YK toplantısına katılım ile YK dinamikleri, tartışmalar, karar alma mekanizması ve yönetim prensiplerine uyum gibi konular bizzat gözlemlenir. Son olarak, detaylı bir yol haritası hazırlanır, önerilen aksiyonlar için sorumlular ve zaman çizelgesi belirlenir.

✓ KURUMA SOMUT FAYDASI

Düzenli yönetim kurulu değerlendirmeleri, hem bireysel üyelerin hem de yönetim kurulunun genel performansını değerlendirmek için bir fırsat sunar. Bu süreç, iyileştirilmesi gereken alanları, güçlü yönleri, riskleri ve yetkinlik açıklarını belirleyerek yönetim kurulu etkinliğini artırır. Ayrıca, paydaşlar, yönetim kurulunun performansını aktif bir şekilde değerlendirdiğini gördüklerinde, organizasyonun kendi çıkarlarına en uygun şekilde hareket edeceğine dair güven kazanırlar.



ÖN GEREKSİNİMLER

Yok



KURUM KATILIMCI GEREKSİNİMİ

Yönetim kurulu üyeleri

Üst yönetim



STANDART PROJE SÜRESİ

10 iş günü



FİYAT METOTLARI

Sabit hizmet ücreti

Kuşak Geçişi Yönetimi

AÇIKLAMA

Aile şirketlerinde kuşak geçişi yalnızca bir liderlik değişimi değil, aynı zamanda değerlerin, vizyonun ve kurum kültürünün devridir. Bu hizmet kapsamında, geçişin kurumsal sürdürülebilirlik ve aile içi uyum gözetilerek planlanması sağlanır ve aşağıdaki çalışmalar yürütülür:

- Kuşaklararası geçiş prensiplerinin ve planlarının oluşturulması
- Sorumluluk, liderlik ve değer aktarımı için aile üyeleri arasında yapılandırılmış bir geçiş modeli geliştirilmesi
- Tüm aile bireylerinin beklentilerinin ve rollerinin analiz edilmesi, sürece katılımın teşvik edilmesi
- Gelecek kuşakların iş dünyasına ve yönetime hazırlanması için gelişim ve mentorluk planlarının hazırlanması
- Devreden kuşağın emeklilik sonrası danışmanlık ve rehberlik rollerinin tanımlanması
- Kurumun müşterileri ve dış paydaşlarıyla ilişkilerinin korunması ve iletişim sürekliliğinin sağlanması
- Hisse devirleri, hissedarlık yapısı, yasal uyum ve vergi planlamalarının yapılandırılması
- Yönetim organlarının yeniden tasarımı; görev, yetki ve sorumlulukların net biçimde tanımlanması

✓ KURUMA SOMUT FAYDASI

Yapılandırılmış kuşak geçişi ile kurumun sürdürülebilirliği, aile içi uyum ve yönetsel istikrar güvence altına alınır. Gelecek kuşakların sürece hazırlanması ve tüm aile bireylerinin gözetilmesi, aidiyet duygusunu artırır, çatışma riskini azaltır.



ÖN GEREKSİNİMLER

Yok



KURUM KATILIMCI GEREKSİNİMİ

Aile üyeleri (mevcut lider, halef adayları ve ilgili bireyler)

Üst yönetim



STANDART PROJE SÜRESİ

20 iş günü



FİYAT METOTLARI

Sabit hizmet ücreti

AÇIKLAMA

Aile anayasası, aile üyeleri ile şirket arasında sürdürülebilir ve uyumlu bir ilişki tesis etmek için yazılı kurallar bütünüdür. Ortak değerlerin, rollerin ve karar mekanizmalarının sistemli bir yapıya kavuşturulmasını sağlar. Bu hizmet kapsamında aşağıdaki çalışmalar gerçekleştirilir:

- Aile anayasasına duyulan ihtiyaçların ve temel prensiplerin belirlenmesi
- Aile değerlerinin, vizyonunun ve kültürel mirasının kurumsal yapıya entegrasyonu
- Aile içi iş ilişkileri, iletişim kuralları ve sosyal haklar ile desteklerin tanımlanması
- Kuşaklar içi ve kuşaklar arası eşgüdüm mekanizmalarının oluşturulması
- Hisse devirleri, hissedarlık politikaları ve aile bireylerinin şirketteki rol tanımlarının yapılandırılması
- Şirket esas sözleşmesi, yasal düzenlemeler ve mevcut yönetim politikaları ile uyumlu yapı kurulması

Anayasanın tüm paydaşlar açısından adil, şeffaf ve uygulanabilir olmasını sağlamak üzere moderasyon ve kolaylaştırıcılık hizmeti sunulur.

✓ KURUMA SOMUT FAYDASI

Aile anayasası, aile içi uyumu artırır, olası çatışmaları önceden önler ve şirketin kurumsallaşma yolculuğuna güçlü bir temel kazandırır.



ÖN GEREKSİNİMLER

Yok



KURUM KATILIMCI GEREKSİNİMİ

Aile üyeleri (kurucular, halef adayları ve diğer bireyler)



STANDART PROJE SÜRESİ

15 iş günü



FİYAT METOTLARI

Sabit hizmet ücreti

Aile Anlaşmazlık Yönetimi ve Arabuluculuk

AÇIKLAMA

Aile şirketlerinde yaşanan anlaşmazlıklar, yalnızca aile bireylerini değil, şirketin sürdürülebilirliğini ve paydaş ilişkilerini de olumsuz etkileyebilir. Bu hizmet, aile içi uyuşmazlıkların önlenmesi ve çözümü için yönetim yapıları kurmayı ve tarafsız arabuluculuk süreçleri tasarlamayı kapsar:

- Aile anayasası ve aile konseyinin yapılandırılması yoluyla yönetişimin şeffaf ve katılımcı hale getirilmesi
- Aile içi iş iletişimi prensiplerinin tanımlanması ve iletişim yapılarının tesisi
- Aile işlerinin özel aile ilişkilerinden ve iletişiminden ayrıştırılması için gerekli altyapının kurulması, ilgili iletişimlerin yapılması
- Anlaşmazlıkların çözümünde şirket işleri, müşteriler ve paydaşların çıkarlarının önceliklendirilmesi
- Olası çıkar çatışmalarının önceden tanımlanması ve etik kurallarla yönetilmesi
- Ticaret, iş, miras ve aile hukukuna dayalı temel farkındalıkların kazandırılması
- Süregelen uyuşmazlıklar için yapılandırılmış arabuluculuk ve kolaylaştırıcılık süreci yürütülmesi

✓ KURUMA SOMUT FAYDASI

Aile içi ilişkilerin korunmasını sağlarken şirketin faaliyetlerinin kesintiye uğramadan sürmesini destekler. Uzun vadede güven, uyum ve iş sürekliliğini artırır; kurumsallaşma sürecine güçlü bir katkı sunar.



ÖN GEREKSİNİMLER

Yok



KURUM KATILIMCI GEREKSİNİMİ

Aile üyeleri (ortaklar ve yönetime katılanlar)



STANDART PROJE SÜRESİ

-



FİYAT METOTLARI

Sabit hizmet ücreti

İK Süreç Olgunluğu Analizi

AÇIKLAMA

İnsan kaynakları süreçlerinin olgunluğu, bir organizasyonun insan kaynakları yönetimini ne kadar verimli, etkili ve kurumun stratejisini destekleyici bir şekilde gerçekleştirdiğini gösteren bir ölçüttür. İK süreç olgunluğu analizi, kurumun uçtan uca mevcut İK süreçlerini değerlendirerek bu süreçlerin ne kadar gelişmiş ve organizasyonel hedeflere nasıl hizmet ettiğini belirlemeyi amaçlar.

Bu analiz sürecinde, işe alım, eğitim ve gelişim, performans yönetimi, yetenek yönetimi, çalışan deneyimi, iç iletişim gibi süreçler değerlendirilir. Ayrıca, söz konusu süreçlerin dijitalleşme seviyeleri, veriye dayalı karar alma yetkinlikleri ve sürekli iyileştirme kültürünün yerleşip yerleşmediği gibi kriterler incelenir.

İK süreç olgunluğu analizi, organizasyonun İK süreçlerinde geliştirilmesi gereken alanları belirler ve bu alanlarda nasıl iyileştirmeler yapılacağına dair yol haritası oluşturur.

✓ KURUMA SOMUT FAYDASI

Organizasyonun stratejik hedeflerle uyumlu bir İK yapısı ve süreçleri oluşturması sağlanır.



ÖN GEREKSİNİMLER

Yok



KURUM KATILIMCI GEREKSİNİMİ

İnsan kaynağı yöneticileri



STANDART PROJE SÜRESİ

10 iş günü



FİYAT METOTLARI

Sabit hizmet ücreti

İnsan Kaynaklarında Yapay Zeka ile Dönüşüm

AÇIKLAMA

Bu hizmet kapsamında, kurumun insan kaynakları süreçlerinin yapay zeka teknolojileriyle yeniden tasarlanarak daha hızlı, veriye dayalı ve ölçeklenebilir hale getirilmesi hedeflenir. Proje kapsamında aşağıdaki faaliyetler gerçekleştirilir:

- Mevcut İK süreçlerinin (işe alım, yetenek yönetimi, performans, eğitim, ücretlendirme vb.) analizi
- Yapay zeka teknolojilerinin bu süreçlere entegre edilebileceği alanların belirlenmesi
- Öneri motorları, chatbot'lar, çalışan bağlılığı analitiği gibi yapay zeka uygulamaları için kullanım senaryolarının geliştirilmesi
- Belirlenen fırsatların ve çözümlerinin etik, adillik ve regülasyon açısından değerlendirilmesi
- Teknoloji seçimi ve İK platformlarıyla entegrasyon planlarının yapılması
- İK ve kullanıcı ekiplerinin yeni yetkinlikler kazanması için gerekli değişim yönetimi ve eğitim planlarının hazırlanması
- Yapay zeka tabanlı İK kararlarının şeffaflık ve güven çerçevesinde yönetilmesi için yönetim modeli tasarımı

✓ KURUMA SOMUT FAYDASI

Yapay zeka ile desteklenen İK süreçleri, işe alım hızını artırır, çalışan bağlılığını güçlendirir ve yönetsel kararların veriye dayalı biçimde alınmasını sağlar. İK ekiplerinin operasyonel yükü azalırken, daha stratejik roller üstlenmeleri mümkün hale gelir.



ÖN GEREKSİNİMLER

Yok



KURUM KATILIMCI GEREKSİNİMİ

İnsan kaynağı yöneticileri

Bilgi teknolojileri yöneticileri



STANDART PROJE SÜRESİ

12 iş günü



FİYAT METOTLARI

Sabit hizmet ücreti



İSTANBUL

Süleyman Seba Cad. BJK Plaza 48P No:5
Beşiktaş/İstanbul Türkiye



AMSTERDAM

Van Heuven Goedhartlaan 13D,
1181 LE Amstelveen, Parktoren Netherlands



BOSTON

30 Newbury Street Boston,
MA 02116 USA

www.mentoroplatform.com

info@mentoroplatform.com