



IS/MIC

INNOVATIVE SOLUTIONS
MANAGEMENT AND INVESTMENT CONSULTANCY

YÖNETİM DANIŞMANLIĞI NE DEMEKTİR ?

Yönetim Danışmanlığı

Bağımsız, bilgili ve deneyimli kişi veya kişiler tarafından, özel, kamu ve diğer kuruluşlarda,

İş stratejisi, organik yapı ve iş yapma yöntemleri alanlarındaki sorunların, güçlü yanların, iş fırsatlarının ve tehditlerin araştırılması ve tanımlanmasını,

Kuruluşun, misyon ve stratejik hedeflerini gerçekleştirmek ve sürekliliğini sağlamak üzere uygun yönetsel önerilerin yapılmasını,

Bu önerilerin uygulama süreci olan değişim yönetimi işlevinde destek verilmesini kapsayan hizmettir.



YÖNETİM DANIŞMANI KİMDİR ?

Yönetim Danışmanı

Yönetim danışmanlığı hizmetini, kişi / kuruluşlara,

Meslek etik kuralları çerçevesinde ve bağımsız profesyonel yaklaşımla sunan,

Yönetim ve yönetim danışmanlığı meslek ve disiplini konusunda bilgi ve deneyimi olan,

Asgari, bir bilimsel, disiplin dalında üniversite seviyesinde eğitim görmüş ve uzmanlaşmış,

Duruma göre analist, uzman, ekip üyesi, proje yöneticisi, yorumcu, eğitmen, koç, lider ve/veya örnek kişi rollerini üstlenebilen, kendini sürekli yenileyen ve geliştiren kişidir.



YÖNETİM DANIŞMANI'NIN YETKİNLİKLERİ NELERDİR ?

Bilgi Gereksinimleri

Yönetim danışmanlığı kapsamına giren alanların birinde veya birden fazlasında uzmanlık sahibi olmak

Yönetim teknikleri, bilgi teknolojisi, ölçüm ve kontrol metotları, analiz, finansal yönetim ve planlama konularında temel bilgilere sahip olmak

Yönetim ve organizasyon teorisi konusunda bilgili olmak

İşletmelerin çalışmalarında ortaya çıkan insan faktörü ile ilgili konularda (motivasyon, ekip çalışması, iletişim, politik çekişmeler gibi) tutarlı bir anlayışa sahip olmak

Şirket kültürü ve geleneklerin, değişim süreci üzerindeki etkilerini kestirebilecek anlayış ve deneyime sahip olmak

İş idaresi, muhasebe ve genel ticaret uygulaması ile ilgili temel bilgilere sahip olmak



Beceri Gereksinimleri

Analitik yetenek (karmaşık ortamlarda, analitik yöntemler kullanarak temel öğeleri belirleyebilme)

Değerlendirme yeteneği (verilerden ve nedenlerden yola çıkarak sorunların çözümü veya olanaklardan faydalanmaya yönelik değerlendirme yapabilme)

Karar verme (veri ve bulguları değerlendirerek çözüm veya fayda sağlama yönteminin saptanmasında karar verebilme)

Kişisel ilişkiler (başka kişilerle verimli bir çalışma ortamı sağlayacak iletişim)

İkna kabiliyeti (yapılan önerilerin kabulünü sağlayabilme)

İletişim yeteneği (bulguları, sonuçları ve önerileri yazılı veya sözlü biçimde, tutarlı olarak aktarabilme)

Pazarlama ve satış yetenekleri (hizmetlerinin isteneceği pazarları belirleyebilme, müşterileri saptama, tekliflerin kabulünü sağlama)

Kişisel Gereksinimler

Özgüven

Kararlılık

Yaratıcılık

YÖNETİM DANIŞMANI SİZİN İÇİN NELER YAPAR ?

- 1- Rekabet gücünü artırır.
- 2- Uluslararası pazarlara hazırlar.
- 3- İç organizasyonu güçlendirir ve geliştirir.
- 4- Maliyeti azaltır.
- 5- Ciroyu artırır.
- 6- Stratejik yönetim tekniklerini geliştirir.
- 7- Yönetim ve karar verme sürecini geliştirir.
- 8- Finansal kaynak alanlarını artırır.
- 9- Sektöre ilişkin genel ve özel bilgi sağlar.
- 10- Müşteri portföyünün geliştirilmesini sağlar.
- 11- Fizibilite çalışmaları hazırlar.
- 12- Verimliliği artırır.
- 13- Vergi yükünü azaltır.
- 14- ISO 9000 sertifikasını almaya hazırlar.
- 15- İnsan kaynaklarının niteliğini geliştirir.
- 16- Bilgi sistemlerini geliştirir.



YÖNETİM DANIŞMANLIĞI UZMANLIK ALANLARIMIZ NELERDİR ?



100 Genel Yönetim	400 İnsan Kaynakları Yönetimi	600 Üretim Yönetimi
101 Benchmarking (Kıyaslama)	401 Kariyer Rehberliği	601 Otomasyon
102 Şirket İş Değerleme	402 Kurumsal Kimlik	602 Makina / Ekipman Kullanımı
103 Değişim Yönetimi	403 Personel Arama	604 Malzeme Yönetimi
104 Fizibilite / Ürün Testleri	404 Personel Seçme	605 Ambalaj / Paketleme
105 İş Kurma	405 İş Sağlığı ve Güvenliği	607 Ürün Tasarımı & Geliştirme
107 Yönetim Değerlendirmesi	406 İş Değerleme	608 Üretim Yönetimi
108 Birleştirme ve Satın alma	407 İş Hukuku ve Endüstriyel İlişkiler	609 Üretim Planlama
109 Organizasyon Yapılandırma	408 Yönetim Geliştirme	610 Verimlilik İyileştirme
110 Özelleştirme	409 İşgücü Planlama	611 Satın alma
111 Proje Yönetimi	410 Motivasyon	612 Kalite Geliştirme
112 Kalite Yönetimi	411 Performans Değerlendirme	613 Stok Yönetimi
113 Yeniden Yapılandırma (Re-engineering)	412 Psikolojik Ölçümler	
114 Araştırma / Geliştirme	413 Ücret ve Haklar	
115 Stratejik Planlama	414 Eğitim Yönetimi	700 Bilgi Teknolojisi Yönetimi
200 İdari Konular		701 SAP (ERP-MRP-MPS)
201 Ofis ve Bina Yönetimi	500 Pazarlama Yönetimi	702 Sistem Geliştirme
202 Metot Organizasyon	501 Reklam / Promosyon	703 Elektronik Yayıncılık
300 Mali ve Finansal Sistemler	502 Kurum İmajı / Halkla İlişkiler	704 Bilgi Derleme Sistemleri
301 Muhasebe Sistemleri	503 Müşteri Hizmetleri	707 Sistem Seçimi ve Kuruluşu
302 Sabit Kıymet Değerlemesi	504 Tasarım	900 Sektörel Uzmanlıklar
303 Şirket Kurtarma	507 Pazar Araştırma	901 Otomotiv Sektörü
304 Maliyet Azaltma	508 Pazarlama Stratejileri	902 Makine Sektörü
305 Konkordato / İflas	509 Yeni Ürün Geliştirme	903 Gıda Sektörü
306 Karlılık Geliştirme	510 Fiyatlandırma	904 İnşaat Sektörü
307 Mali Kaynak Yaratma	511 Dağıtım / Franchising	907 Kamu Sektörü
308 Vergi Yönetimi	512 Satış Yönetimi	
309 Fon Yönetimi	513 Satış Eğitimi	

A) YÖNETİM DANIŞMANLIĞI

YENİ NESİL İŞ MODELLERİ

A) Yönetim Değerlendirmesi

Rekabetin zorlaşması ve yönetim sürecinde ortaya çıkan hızlı gelişmeler sonucunda, Türkiye’de üretim ve hizmet sektörlerindeki dengeleri tümüyle değiştirmiştir. Bu rekabet sürecinde şirketlerin varlığını devam ettirebilmesi ve başarılı olması için yapılarını gözden geçirmesi zorunlu hale gelmiştir.

Bazı şirketler, Türkiye’de ve Avrupa’da benzer rekabet koşulları ile karşı karşıya olmalarına rağmen, ayakta kalmayı başarmış ve hatta büyümeye devam etmişlerdir. **Başarılarının temelinde problemleri doğru olarak tanımlayabilmeleri ve zamanında, doğru tepkiyi göstermeleri yatmaktadır.** Şirket içi kuralların belirlenmesi, hizmet stratejilerinin yenilenmesi, operasyonel verimliliklerinin artırılması ve organizasyonel olarak yeniden yapılanmaya kadar bir dizi önlem alan bu kuruluşlar, kurumsal şirket performansları için bir dizi özel çalışmalar yaparak, kendi alanlarında, örnek teşkil etmektedirler.



Kurumsal Performansın önündeki engeller, dört ana temele dayanmaktadır.

- 1) Kurumsal Sorunlar (Yönetimsel, Stratejik, Organizasyonel)
- 2) Proses Sorunları (Süreçlerin birbiriyle verimli çalışmaması)
- 3) İnsanlardan Kaynaklı Sorunlar (Motivasyon, İş Tanımları, Yetkinlik düzeyleri)
- 4) Sistemsel Sorunlar (Birbirinin aynı ama yetersiz ara yüze sahip birçok sistemin olması)

ISMIC Yönetim Değerlendirmesi, Danışmanlık hizmeti sürecinde iki aşamada iki farklı metodoloji kullanmaktadır.

1. Aşamada : Misyon, Hedef, Strateji ve Organizasyonel Değerlendirme
2. Aşamada : Operasyonel Değerlendirme

Yönetim Değerlendirmesi danışmanlık süreci ile kurumların mevcut durumlarını, Yeni Nesil İş Modellerinden, Kurumsal Check-up yöntemi ile analiz ederek,

- Sahip oldukları “yeteneklerin” yetkinliklerinin belirlenmesi,
- Gerçek ya da olası problemlerin tespit edilmesi,
- Problemlere uygun stratejilerle zamanında tepki verilebilmesi için
- Çözüm önerilerimizi içeren yol haritasının çıkartılması konusunda, gerekli desteği vermektedir.

B) Kurumsal Check-up

Firmanızı, sağlıklı bir geleceği garanti etmek için kontrolden geçirin.

Her gün hızla artan rekabet ortamında, işletmelerin kendi gelişimlerini ve büyümelerini sağlayabilmeleri ve diğer kuruluşlarla rekabet edebilmeleri, güçlü bir kurum yapısına sahip olmalarına bağlıdır.

Güçlü bir kurum yapısı ise strateji, operasyonel yönetim, insan kaynakları ve teknoloji yönetimi unsurları ile oluşur. Zamanla oluşan yönetim körlüğü, işletmelerde bu unsurların var olup olmadığının ölçülmesini ve analizini neredeyse imkansız hale getirmektedir.



Kurumsal Check-Up yapılmasının amacı: Kuruluşların mevcut yapısını inceleyerek, daha karlı, verimli bir kuruluş haline gelebilmesi için gerekli olan şartların doğru tespit edilmesidir.

Yöntem: İdeal bir firmanın sahip olması gereken şartlar, sürdürülebilir büyüme, karlılığının ve verimliliğin artırılması için gereken kriterleri analiz ile sorgulamaktayız.

Analiz yaparken; Yüz yüze mülakat, anket doldurulması (firma sahibi/genel müdür ve çalışan sorumlular), gözlem ve bulgu elde etmek üzere farklı yoldan bilgileri toplayarak objektif sonuçlara ulaşmayı hedeflemekteyiz.

Analiz aşamasında her firmadan birden fazla kişi ile (genel müdür, firma sahibi, kritik personeller) ve birden fazla veri toplama araçları ile çalışma yaparak doğru tetkik aşamasını tamamlamış olacağız.

Analizimiz 7 ana başlıktan oluşmaktadır.

	ANALİZ BAŞLIĞI	AĞIRLIK PUANI
1	Yönetim Analizi	—
2	Satın alma Analizi	—
3	Müşteri İlişkileri Yönetimi Analizi (Yurt içi ve yurtdışı (ihracat) satış ve pazarlama dahil)	—
4	Üretim & Hizmet Yönetimi Analizi	—
5	Altyapı Analizi (makine parkı, teçhizat, araç, bina v.s.)	—
6	İnsan Kaynakları Yönetimi Analizi	—
7	Muhasebe & Finans Yönetimi Analizi	—
		100

7 ana başlıkta yaptığımız analizin sonucunda, çıkan sonuçlar, seviyelerine göre sınıflandırılmaktadır.

Analiz sonucu bizim oluşturduğumuz puan ile beraber, firma sahibinin /genel müdür'ünde firmasını değerlendirmesi puanlanmaktadır.

Yöneticilerin firmalarını değerlendirmesi de puanlanmaktadır.

KURULUŞLARIN SEVİYELERİ				
OLGUNLUK SEVİYESİ	SEVİYE ADI	PUAN ARALIĞI	AÇIKLAMA	
KÖTÜ	ÇOK SIKINTILIDURUM	1 – 20 puan	Acil eylem planı gerekir. Kuruluş hayati tehlike taşımaktadır.	
ZAYIF	KARMAŞA DURUMU	20 – 40 puan	Kritik durum. Yönetimin çok gayreti gerekir.	
ORTA	SİLKİNME DURUMU	40–60 puan	Tüm faaliyetlerinde iyileştirmeler gerekir.	
İYİ	DÜZELME DURUMU	60 – 80 puan	Zayıf noktalarını düzeltmesi gerekir.	
ÇOK İYİ	İDEAL DURUM	80 – 100 puan	Sürdürülebilir büyüme ve ihracatı yapabilir. etim ve pazarlama Stratejik yönetim çalışmalarına başlanabilir.	

Çıkan durumuma göre firmanın zayıf yönlerini, güçlü yönlerini, yapması gerekenleri ve ihtiyaçlarını analiz raporu ile sunmaktayız.

Süreçlerimiz 5 ana başlıktan oluşmaktadır.

SÜREÇLER

A) TESPİT

Strateji
Yönetim
Ürünler
Finans
İK
Pazar
Rakipler

B) CHECKUP

Proje Planı
Saha Çalışması
Anahtar Personel
Analiz
Yönetim Araçları



C) TASARIM

Bütçe

Organizasyon

Strateji

Planlar

Prosedürler

Yol Haritası

D) YAYILMA

İcra Kurulu

Uygulama

İş Planı

PYS (Personel Yönetim Sistemi)

KPI (Anahtar Performans Göstergesi)

YEK (Yönetim El Kitabı)



E) OPERASYON

Interim Management (Geçici Yönetim)

Operasyon Desteği

Stratejik İşbirlikleri

Şirketlerde, “Kurumsal Check-Up / Mevcut Durum Analizi” ile 5 ana başlıkta uyguladığımız süreçlerle, ortaya konan iş planı kapsamında, dünden bugüne yaşanan gelişmelerle birlikte, sektörel pozisyonlar, pazar payları ve uluslararası ilişkiler bazında, hizmet verdiğimiz kurumların,

- Kuruluş ve Tarihçelerini...
- Kat ettiği Aşamaları...
- Sektör ve Pazar Pozisyonlarını...
- Mevcut Kapasitelerini...
- Duran ve Dönen Varlıklarını...
- Yönetim ve Organizasyon Yapılarını...
- Profesyonel Görev Tanımlarını...
- İş ve Nakit Akış Tablolarını...
- İthalat - İhracat ve Finansal Dengelerini...
- İş Süreçleri ve İç Kontrol/Denetim Sistemlerini...
- İnsan Kaynakları ve Performans Yönetimlerini...
- Geri Bildirim + İç ve Dış İletişim + Raporlamalarını...
- Bütçe - Bilanço ve Verimlilik Oranlarını...
- Mali Disiplin ve Kredibilitelerini...
- Varsa Aile Konseyi ve Aile Anayasalarını...

- X/Y/Z Kuşakları + Mavi ve Beyaz Yaka Çalışanlarını...
- Üst düzey Profesyonel Yöneticilerini...
- Çalışan Memnuniyeti /İşveren Markalarını...
- Etik Kurallar + Mevcut Sorunlar ve Olası Risklerini...
- Lojistik Standartları ve Risk Yönetimlerini...
- Tedarik Zinciri ve Dış Kaynak Kullanımlarını...
- Belirlenen Dönem Hedeflerini...
- Dijital Teknoloji Yatırımlarını...
- Teşvik ve Yatırım Planlamalarını...
- “Dün + Bugün + Yarın” Ölçeğinde Genel Performanslarını...

Uluslararası check-up modelleri çerçevesinde dikkate alarak raporluyor ve işletmenizin size özel net bir fotoğrafını ortaya koyuyoruz.

Daha sonra da eğer arzu ederseniz, misyonunuz ve vizyonunuz doğrultusundaki dönemsel hedefleriniz için; ekibinizle birlikte yapacağımız “**SWOT + PEST Analizleri**” kapsamındaki yol haritası (İyileştirme Önerileri + Yeniden Yapılanma + Faaliyet Planı + Uygulama + Performans Ölçümleme + Kontrol + Raporlama) döngüsüyle “**Sürdürülebilir Kurumsallık**” adına sizlerin yanında yer alıyor ve bundan büyük bir mutluluk duyuyoruz.

C) Değişim Yönetimi

Değişimin başlangıcı ve yönetimi

Değişim yönetimi mevcut durum analizi, bulgular, arzu edilen durum ve arzu edilen duruma işletmelerin ulaşmasının bir başlangıcı ve yönetimi olarak tanımlanabilir.

Değişim için karar almak, değişimi yönetmek kadar önemlidir. İyi bir değişim yönetimi, kurum içindeki değişime olan direnç, çalışanların tutumu ve organizasyonun kültürü açısından kritik önem arz etmektedir.

Artan rekabet ortamında, kurumların gelişebilmesi ve kararlılıklarını sürdürebilmeleri için şu yeterlilik ve becerilere sahip olmaları gereklidir.



- Zamanla değişen pazarın yönünü tahmin edebilmek,
- Değişimlerin öncesinde değişim ile uyumlu ihtiyaçların belirlenebilmesi,
- Gerçekçi hedefler belirleyebilmek ve bu hedeflere ulaşabilmek için uygulanabilir stratejiler geliştirmek,
- Hedef- sonuç odaklı iş yapma metodları ile geliştirilmiş stratejilere destek verebilmek,
- İş süreçlerini etkin ve elverişli kılmak için enformasyon teknolojilerini etkili kullanabilmek,

- Tüm bunları gerçekleştirebilmek ve geliştirebilmek için organizasyon yapısına ve İnsan kaynaklarına sahip olabilmek,
- Kurumun ana faaliyet alanının gözden geçirilmesi,
- Kurumun güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesi,
- Pazardaki fırsat ve tehlikelerin belirlenmesi,
- Ortaklar ve/veya yeni nesil yöneticiler arasındaki farklı bakış açılarını karşılıklı/anlaşılabilir hale getirebilme
- Kurumun önceliklerini ve hedeflerini belirleyebilme,
- Değişim takımının oluşturulması,
- Kurum hedefleriyle uyumlu stratejiler oluşturmak,
- Kurumsallaşma süreçlerinin dizaynı,
- Uygulama desteği içeren kurumsallaşma süreci,

Ancak, bu konuda yazılan bütün makaleler ve kitaplara rağmen, günümüzde, şirketler büyük ölçekli değişimleri başlatmakta 20 yıl önce oldukları kadar etkin ve cesur değiller. Yakın zamanlarda yapılan bir araştırmada şirketlerin %70 i değişim yönetimi girişimlerinin beklenen sonuçları karşılamadığını söylemekte. 1980 ler ve 1990 lar da yapılan benzer araştırmalarda da başarı oranı değişmemiştir. ve değişim için ortam günden güne daha da karmaşık hale gelmektedir.

Problemin merkezinde yatan konu, değişimin kolay ve bedava olmadığına anlaşılamamasıdır. Eğer düzgün şekilde bütçelenmediyse ve kaynaklara sahip değilse değişim programı durabilir. Ayrıca, yenilikçi fikirleri eyleme geçirmek, liderlik ekiplerinin yüzleşmeye hazırlıklı olmayabileceği zor kararları gerektirir. Şirketlerin sıklıkla baz aldığı bir ölçü “hepsine uyar” yaklaşımı beklenen sonuçları nadiren kazandırır. Başarılı olmak için, yönetim çabalarının sadece en değerli stratejilere ve taktiklere odaklanması hedeflenmelidir.

Geniş ölçekli değişiklikleri hayata geçirebilmek için **dört aşamalı bir yöntem** uygulanmasını tavsiye etmekteyiz. Uygulanan aşamalar, **Planlama, Liderlik etme, Uygulama ve Kontrol etmeyi** esas almaktadır.

- **Planlama** : Güçlü bir öz değerlendirmeyi, müşterilerin ve ürünlerin gözden geçirilmesini, değer, riskin ve değişim programıyla ilgili yatırımların güçlü analizini gerektirir.
- **Liderlik etme** : Doğru değişim takımını bulmak ve yönlendirmekle ve bu doğrultuda personel görevlendirmekle başlar.
- **Uygulama** : Değişimin kendisine bir iş gibi yaklaşarak kendi plan ve kararlarıyla değişimi yönetmektir.
- **Kontrol etme** : Artan üretimde, daha büyük pazar payında ve daha yüksek karlarda değişimin sonuçlarını gösteren iki veya üç kilit gösterge bulmayı gerektirir.

ISMIC, farklı sektörlerde yürüttüğü değişim yönetimi projeleri, dört aşamalı yöntemini kullanarak, analitik, ve istatistiksel bir yaklaşım uygulayarak değişim programlarını müşterilerinin stratejisiyle birleştirerek, onlarla işbirliği içinde, vizyonlarını uygulamaya geçirmelerine yardımcı olmak için her aşamada ekip halinde çalışmalarını yürütmektedir.

D) Kurumsal Planlama

Yeni Nesil İş Modelleri

Ölçülebilir (Measurable)

Tekrarlanabilir (Repeatable)

Yönetilebilir (Manageable)

İş Yapısının Oluşturulması

Verilerin konsolide edilmesi,

Verilerin analizi,

Yönetimsel göstergelerle karar alma,

Hedefleri geliştirme,

Yönetimsel takip,

Sonuçlarla yönetim,

Rekabet karşılaştırması,

Yeni hedefler oluşturma,

Başarıyı yeni boyutlara taşıma,



Yeni açılımlar

Dış faktörlerin anlaşılması ve yeni hedefleme sürecine dahil edilmesi,

Yeni yapıların bir platform olarak kullanılması,

İç faktörlerin kişiye bağımlı olmadan tekrarlanabilir, yönetilebilir, ölçülebilir sistemlerle organize edilmesi,

Akıllı yazılımlar ile güncel iş yönetimi oluşturmak,

Rekabet muhasebesi yapmak, sürekli karşılaştırma yapabilen bir kuruluş yapısı oluşturmak,

Etkili ve merak uyandıran iş geliştirme,

Müşteri odaklı pazarlama, duygulara hitap edebilen pazarlama iletişimi,

Finansal destekli satış süreçleri.

E) Finansal Duyarlı Pazarlama Planı Yönetimi

Büyümeyi planlayan aile şirketleri ve üst düzey KOBİ'ler, stratejik ana fikirleri işletme seviyelerinde uygulamayı planladıklarında, yönetimsel engellerle karşılaşabilirler. Ana fikirleri ölçülebilir hedeflere dönüştürmek ve iş planı oluşturmak, kati suretle kuram ve uygulama arasında bir denge gerektirir.

Bu hedefleri taktiklere ve nihayetinde işletme planlarına dönüştürürken, şirketler iş sürekliliği için mali kaldıraç etkisinin yanı sıra pazarlama açıkları



gibi işlevsel engelleri etkileşimli bir biçimde göz önüne alan bir mekanizma geliştirmeye ihtiyaç duyabilirler.

Kurumsal çeviklik ve dönüşüm odaklı çalışmaların önündeki bu engelin aşılması üç aşamalı finansal duyarlı pazarlama planı yaklaşımı ile çözümlenmektedir. İş planlarına yönelik duyarlılık analizi uygulanabilirlik açısından etkileşimli olarak doğrulanabilir.

Finansal verilerin güncel olması, bu verilerin doğru ve zamanında pazarlama yönetimin de kullanılması pazarlama ve satış faaliyetlerinin başarılı olmasına ve değişik pazar fırsatlarının yakalanmasına yardımcı olmaktadır.

1.Aşama : PAZARLAMA YÖNETİMİ

Müşteriye Odaklanmak,

Finans, Satış ve Pazarlama Ekipleri için Ortak İş Hedefi Oluşturmak,

Dağıtım, Satış ve Pazarlama Odaklı Sistem Kurmak,

Kar Merkezi Odaklı, Ürün Kategori Yönetimi Yapmak,

2. Aşama : FİNANS YÖNETİMİ

Finansal Hedeflerin Pazarlama Planı ile Entegrasyonu,

Bütçe Kontrol Paneli ile çalışmak,

Kurumsal Kaynak Planlaması (ERP)

Mali Karar Destek Sistemleri

3. Aşama : AKILLI MERKEZ

Pazarlama

Bilgi Sistemleri & Lojistik

Finans

Üretim

Satış ve Operasyon



Finansal Duyarlı Pazarlama Planı Yaklaşımı

Her açılımı süre, miktar ve tutar açısından kısıtlı bir proje olarak görebilmek,

Ürünsel olgunluk eğrilerini, miktarsal, tutarsal, finansal olarak yönetmek,

Fiyat değişkenliklerini bütünsel bütçe odaklı olarak takip etmek,

Fiyat tepkisini tedarik zinciri ile koordineli yönetmek,

Rekabet muhasebesi yapmak,

Ürün yaşam çizgilerini ve yıllık hedeflerini, üç aylık periyotlar ile sürekli test etmek,

Saha ile bilişim ortamında entegre olmak

F) Kurumsal Hukuk Kalite Sistemi

“Kurumsallaşma yolunda, işletmenizin hukuksal durumunu tespit etmek ve gerekli tedbirleri almak için oluşturulmuş bir sistemdir.

Sistemin İşleyişi

Şirketin ortakları arasında ortaya çıkması muhtemel sorunları tespit etmek ve bunların şirkete zarar vermesini önlemek için tedbirler almak,

Şirket yöneticilerini ve çalışanlarını, temel hukuk bilgisi ve adli süreçlerin işleyişinin genel hatları konusunda bilgilendirmek,



1. Kurumsal Yönetim Hukuk Düzeyinizin Ölçülmesi

Şirketinizin durumu hakkında yapılacak inceleme sonucunda elde edilecek veriler ile kurumsallaşma açısından şirketinizin Kurumsal Hukuk düzeyi ortaya konur. Bu çalışma ile birlikte şirketiniz açısından gelecekte doğabilecek sorunlar göz önüne alınarak nasıl yapılandırılması gerektiği bir yol haritası şeklinde sunulur.

2. Kurumsal Yönetim ve Hukuk, İç İçe Geçmiş Safhalardan Oluşmuştur.

Hukuk düzeyinde kurumsallaşma şirketin yapısına göre

a) Aile Anayasası,

- Aile Değerleri,
- Aile Meclisi,
- Aileden İstihdam,
- Aile Vakfı,

Piyasa araştırmaları aile şirketlerinin ancak %7'sinin 3. kuşağa geçebildiğini göstermektedir.

Aile şirketlerinde, genel olarak iki tip ana sorunla karşı karşıya kalırız. Birinci tip sorunlar, herhangi bir işletmeyi başarısızlığa uğratabilecek, pazardan kopmak, müşteriye hitap edememek, yeni ürünler veya hizmetler yaratamamak, sermaye yetersizliği, maliyetleri kontrol altına alamamak, kötü yönetim gibi sorunlardır.

İkinci tip sorunlar ise aile ile iş ilişkilerinin birbirine girmesi, iş gereklerinin aile gereksinimleri ile çakışması, varis planlamasının yapılmaması, iş ile aile ilişkilerinin birbirinden ayıramaması gibi tamamen aile şirketlerine özgü yapısal sorunlardır.

Görüleceği gibi bu yapısal sorunları aile tipi şirketlerde iki aşamalı düşünmek gerekir.

- Aile içi ilişkilerin kurumsallaşamaması
- Şirket işleyiş yapısının kurumsallaşamaması

Kurumsallaşma, en basit şekliyle, verimli bir iş ortamının yaratılmasıdır. Ancak aile şirketlerini diğer şirketlerden ayıran ve ayrı bir uzmanlık konusu haline getiren iş ile iç içe geçmiş aile bağlarıdır. Aile şirketlerinde sadece şirketin kurumsallaşması yeterli değildir. Aynı zamanda aile ilişkilerinin de kurumsallaşması gerekir.

Sanılanın aksine çok sayıda başarılı yönetilen ve pazarda lider konuma gelmiş aile şirketleri mevcuttur. Ford, Peugeot, Pirelli, Henkel, Sabancı, Koç, Doğu gibi. Ancak, aile şirketlerinin yaşam ömrüyle ilgili istatistikleri incelediğimizde ise aile şirketlerinin ömrünün diğer şirketlere kıyasla daha düşük olduğu görülmektedir. Son ekonomik krizde bir gazete haberinde Türkiye’de 15.000 aile şirketinin kapandığı belirtilmişti. Dünya üzerinde örnekler bakacak olursak birinci kuşak tarafından kurulan 100 aile şirketlerinin sadece ve sadece 3 tanesi 3.kuşağa kadar yaşayabilmektedir. 3. kuşağa kadar yaşayan aile şirketlerinin yanı sıra 750 yıl yaşayan aile şirketleri de bulunmaktadır. Bu ayrıcalığı neyin sağladığı konusunda yapılan araştırmalarda çıkan sonuç, kurumsallaşmanın öğeleridir. Ama bu öğeler sadece işlerin kurumsallaşması değil aile içi ilişkilerinin de kurumsallaşmasıdır.

Değişimin “niçin” gerekli olduğu konusunda hem fikir olursa da, bunun “nasıl” yapılacağı konusuna gelindiğinde bir anda büyü bozulur ve her kafadan bir ses çıkmaya başlar. Bunun nedeni aslında çok basittir. Her ülke, her kültür, her kurum, her pazar, her müşteri grubu, her ürün farklıdır. Dolayısıyla değişimin yol haritası da farklı olacaktır. Değişimin nasıl yapılacağı kitaplarda değil her kurumun kendi içinde, ürünlerinde, müşterilerinde gizlidir. Bunu görebilmek çoğu kez zannedilenin üstünde bir uzmanlık gerektirir. Kurumun büyüklüğü, pazarın farklılaşması, müşterinin çeşitlenmesi, süreçlerin karmaşıklığı arttıkça uzmanlığa duyulan ihtiyaç da artar.



- İç ve dış çevre taraması değişimin ön koşuludur. **ÖRGÜT ARAŞTIRMASI**
- İkinci aşamada aile üyeleri arasında iletişimi sağlıklı hale getirmek, ön yargıları kırmak, ortak algıda buluşmak ve bu proje içerisinde sorumluluklarının farkına varmaları amacıyla **AİLE İÇİ PAYLAŞIM OTURUMLARI** yapılır.
- Üçüncü aşama ise **AİLE MECLİSİ VEYA AİLE KURULUNUN** oluşturulmasıdır. Bu kurulların ilk toplantıları bir psikoloğun moderatörlüğünde gerçekleştirilir. Eğer iyi yönetilir ve kurallar doğru konulursa, bu kurullar aile içi ilişkilerin kurumsallaşmasında oldukça etkili olur.
- Dördüncü aşama ise **AİLE ANAYASASININ** hazırlanmasıdır.

- Beşinci aşama ise **PROJE BAŞLANGIÇ EĞİTİMLERİ** ile çalışanların projeye bilinçli ve olumlu katılımlarını sağlamaktır.
- Altıncı aşama ise **KURUMSAL YAPILANDIRMA** çalışması ile kurumun ihtiyaçlarına özel tamamlanır.

Ailenin birliğini, bütünlüğünü ve aile içi dengeleri bozmadan, uzun dönemde kurumun karlı ve başarılı büyümesi, başarısının devamlılığı ve kurumun ilgili tüm hak sahiplerinin çıkarlarını gözetmesini sağlayacak sistemin oluşturulması sağlanacaktır.

b) Ortaklar Protokolü,

Genel Kurul,
Sermaye Artışı,
Rüçhan Hakkı,
Yönetim Kurulu Kararları,

Mahkemeler nezdinde yapılan incelemeler, şirketlerde çıkan sorunların büyük çoğunluğunun, ortaklar arasında doğabilecek sorunların, çözüm süreçlerinin öngörülememesinden kaynaklandığını göstermektedir.

c) Hukuksal Kalite Sistemi

Alacak ve Borçların Takibi,
Hizmet Sözleşmeleri,
Bankalarla İlişkiler,
Tüketici Hakları,
Önleyici Hukuk Hizmeti,
Muhtemel İhtilaflar Hakkında Öngörü,
Hukuki Belge Denetimi ve Raporlama,
Tepe Yönetime Yönelik Özel Hukuksal Destek,
gibi birbirini izleyen bir dizi çalışmanın yapılmasını gerektirir.



3. Piyasa Deneyimleri, Başarılı Şirketlerin Tamamının Bu Safhalardan geçtiğini göstermektedir.

Kurumsallaşmanın üst seviyesi olan Borsaya açılma noktasına gelindiğinde ortakların ve şirketin menfaatlerinin korunmasını sağlayacak hukuksal yapının kurulmuş olması bir zorunluluktur. Yeni TTK ağırlıklı olarak bu konuyu teşvik eden düzenlemeler içermektedir.

4. Hedefimiz, Çalıştığımız Şirketlerin Borsaya Girebilir Hale Gelmesini ve Bu Konumunu Sürdürebilmesini Sağlamaktır.

Kurumsal Yönetim Hukuk Kalite Sistemi işletmenin karşılaşılabileceği hukuki sorunları asgari çabayla çözebilmesini sağlarken aynı zamanda, şirket birleşmeleri, hisse satışı gibi durumlarda şirketin değerini belirleyen önemli unsurlardan biridir.

G) Kurumsal Yapılandırma

- 1) Kurumsal Dönüşüm
- 2) Satış Geliştirme
- 3) Stratejik Planlama
- 4) Marka Yönetimi
- 5) Kriz Yönetimi
- 6) Yönetim Geliştirme
- 7) Stratejik Pazarlama Planı
- 8) Şirket Alım/Satım
- 9) Norm Kadro Analizi ve Personel Nitelik Planlaması
- 10) Performans Yönetimi
- 11) Ücret Yönetimi
- 12) Finansal Yeniden Yapılanma



1) Kurumsal Dönüşüm

- Kar
- Rekabet
- Kredibilite
- Yatırım
- Teknoloji
- Strateji / İş planı

Şirketler metropoller gibidir. Günlük ihtiyaçlara göre gelişirler. Belli bir ana planları olsa dahi büyümeye ilişkin problemler ile karşılaşır. Büyüme, kurumların ana planları ile düzenli bir biçimde

senkronize edilmez ise büyüme şekli, büyüme yönü ve kaynaklar bir arada hareket edemez hale gelir. Zaman içerisinde ana gövde kendine ait uzuvları yönetemez ve insan kaynağı ve nakit akışı için gerekli temeli oluşturamaz.

Kurumlar dönüşüme, hangi dönemde ihtiyaç duyarlar,

Rekabet ile baş edemediklerinde

Kar elde edemediklerinde

Daha fazla satış daha düşük getiri ile sonuçlandığında

Henüz ödenmemiş krediler olduğunda ve kredibilite olmadığında

Vizyon değişikliği olduğunda, yeni bir hisse sahibi olduğunda

Yeni bir teknolojiye sahip yeni bir rakip olduğunda

Ortaklar arasında yönetim ile ilgili anlaşmazlık olduğunda

Operasyonları yönetebilecek yeterli yönetim olmadığında

Tüm bu belirtiler kurumsal check-up ile analiz edilebilir ve ortaya çıkarılabilir. Göstergeler kurumsal dönüşüm ihtiyacını ortaya koyuyor ise proje için aşağıdaki temel bileşenler gereklidir.

Ortakların değişim arzu ve istegi – Proje için bir mutabakat anlaşması

Stratejik Plan için Check up – İş planının hazırlanması

Strateji ve iş planı ile uyumluluk

Değişim araçlarının uygulanması

Kritik başarı faktörleri (KPI) hedeflerinin ortaya konması

Değişim için takım olmak – var olan insan kaynakları + kilit geçici çalışanlar + yeni kilit çalışanlar

2) Satış Geliştirme

- Satış stratejisi
- Satışın en iyi seviyeye getirilmesi
- Karın en üst seviyeye çıkarılması
- Satış kanalının geliştirilmesi
- Satış aksiyon planı

Satış geliştirme programı, kurumların, markalarını hedef kitleleri ile doğru yer ve zamanda buluşturmaları için gerekli satış yaklaşımını geliştirmelerine destek olarak kanal verimliliğini arttırıp, satışın en üst düzeye çıkarılmasını sağlar.

Kurumsal faaliyet alanı ile ilgili satış kanalı analizi

Kurumsal faaliyetlerin mevcut satış kanallarındaki etkinliğinin belirlenmesi

Kanal yönetiminin piyasa şartlarına uyumlu hale getirilmesi için gerekli altyapı çalışmalarının planlanması ve altyapı çalışmalarında uygulama desteği

Kanal hedeflerinin, marka satış stratejisinin ve satış planının oluşturulması

Satış planını destekleyecek faaliyet planının oluşturulması ve uygulama desteği



3) Stratejik Planlama

- Stratejik vizyon
- Müşteri ihtiyaçları
- Kurumun güçlü yönleri
- Uzun vadeli plan
- Operasyonel bütçe
- Performans kriterleri

Pazarlama planını destekleyecek faaliyet planının oluşturulması ve uygulama desteği

5) Kriz Yönetimi

- Krizi avantaja dönüştürebilme
- Hızla isteğe uyarlanmış program
- 7/24 denetim
- Toparlanmayı sağlayacak uzmanlar ve enstrümanlar
- Yeni yüzler, yeni araçlar, yeni mekanizmalar ve yaklaşımlar



Bazı dönemler, vücudun bazı kısımları, fonksiyonelliğini yitirebilir ve umulmadık bir olay vücudun işlevsel halini yitirmesine neden olabilir. Böyle durumlarda iyileşmemiz için bize sahip oldukları tıbbi cihazlar ile yardım edecek uzmanlara ihtiyaç duyarız. Bu bir şirket veya organizasyon içinde aynen geçerlidir. Kur değerlerinde yaşanan bir kriz, kurumun nakit akışını belli bir dönem için olumsuz yönde etkileyebilir, şirket birleşmeleri organizasyon çalışanları arasında kültürel uyumsuzluk oluşmasına neden olabilir ya da yeni bir dağıtım kanalı stratejisi var olan sistemin dalgalanmasına yol açabilir. Bu dönemde üçüncü bir yerden yeni yüzlere, yeni araçlara, yeni mekanizmalara ve yeni yaklaşımlara ihtiyaç duyarız.

Krizler umulmadık fırsatlar ve tehlikelerle doludur. IS-MIC olarak, tecrübemiz ve yaratıcı gücümüzle krizin dalgalarını avantajınıza dönüştürebiliriz. Krizin dalgalarının organizasyonunuzun üstesinden gelebileceğinden daha büyük olduklarını düşündüğünüzde size yardımcı olabilmemiz için bizi haberdar etmeniz durumunda, IS-MIC olarak 30 yıllık tecrübemiz ve devamlı desteğimiz ile belirlenen dönemlerde size, ihtiyaçlarınıza uygun olarak tasarlanmış yönetim desteği vermek suretiyle, 48 saat içerisinde durumu beraberce kontrol altına alıyoruz ve 7/24 kriz komitesinin yönetimi ile yönetiyoruz. Kriz dönemi boyunca danışmanınız olarak görev alıyor ve krizi fırsatlara dönüştürmenizde sizlere destek oluyoruz.

6) Yönetim Geliştirme

- Stratejik aksiyon planı
- Denetim & Raporlama
- Ölçümleme metodları
- Aksiyon planının uygulanması

Yönetim Geliştirme programı, şirketlerin stratejik hareket planı ile kurumsallaşmasını sağlar.



Şirketin kurumsallaşmasına engel oluşturan tüm unsurların belirlenmesi

Engel oluşturan unsurların ortadan kaldırılabilmesi için gerekli yapının oluşturulması

Engel oluşturan unsurları ortadan kaldırmak için ölçme yöntemlerini içeren bir aksiyon planı oluşturulması

Hareket planının uygulanma sürecinde denetim, raporlama ve destek

7) Stratejik Pazarlama Planı

- Pazar değerlendirme
- Ürün analizi
- Fiyat analizi
- Marka stratejisi ve konumlandırma
- Müşteri ilişkileri yönetimi stratejisi

Operasyon Öncesi Strateji Analizleri

Pazar değerlendirmesi

Rekabet analizi

Rakabet değerlendirme

Sayısal değerlendirmeler

Ürün analizi

Fiyat analizi

Müşteri analizi

Satış kanalı değerlendirme



Stratejik Pazarlama Planı

Pazarlama vizyonu

Marka stratejisi ve konumlandırması

Müşteri yönetimi stratejisi

Ürün stratejisi

Dizayn stratejisi

Fiyat stratejisi

Hizmet stratejisi

Kilit Müşteri yönetimi stratejisi

Satış kanalları stratejisi

Müşteri ilişkileri ve müşteri deneyimi stratejisi (CEM / CRM)



8) Şirket Alım / Satım

Güçlü ve zayıf yönler

Risk alanları

Potansiyel risk alanlarının belirlenmesi

Değer belirlenmesi

I) Şirket Alımı, Durum Tespiti

Amaç: Kurumun stratejik, finansal ve operasyonel mevcut durumu ve geçerliliğini doğrulayabilmek için ayrıntılı olarak sunulan şirket hakkındaki bilgileri analiz etmek.

Bu analizler ile

Kurumun güçlü ve zayıf yönleri

Risk alanları

Kurum değerlerinin belirlenmesi

II) Şirket Satışı, Durum Tespiti

Amaç: Kurum ve mevcut durumu hakkında objektif bilgi vermek ve potansiyel alıcılara, şirketlerini satmak isteyen müşterilere, kapsamlı ve değerlendirilebilir veriler sunabilmek.

Bu çalışma ile

Risk alanları tespit edilir

Fiyat pazarlığından kaynaklanabilecek potansiyel riskler belirlenir

Teklif değerini düşürebilecek bilgi eksiklikleri belirlenir

Diğer sektörlerdeki potansiyel yatırımcılar teşvik edilir

Her iki taraf için bilgi eksikliğinden ileri gelen kaynak ve zaman maliyet kayıpları önlenir.

9) Norm Kadro Analizi ve Personel Nitelik Planlaması

Norm Kadro Analizi ile amaçlanan, verimli bir çalışma ortamının sağlanması ve personele bağlı masraf ve / veya iş kayıplarının önlenmesidir. Proje kapsamında, şirket organizasyonundaki her bir pozisyonda istihdam edilmesi gerekli, optimal kişi sayılarını belirleyerek, ilgili pozisyon niteliklerini ve iş yükü standartlarının tanımlanması sağlanmaktadır.

Norm Kadro Analizi projelerinde, şirketlere, ihtiyaçlarına bağlı olarak, aşağıda belirtilen, aşamalı süreçte danışmanlık hizmeti vermeyi öngörmekteyiz.



- Örgüt Analizi
- İş Analizleri
- İş Yüğü Kriterlerinin Belirlenmesi
- Standart İş-İşlem Sürelerinin Belirlenmesi
- İş Yüğü Kriterleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi
- Gerekli Kadro Sayılarının, Kadro Türleri Bazında Tespit Edilmesi
- Norm Kadro Planının Hazırlanması ve Yönetimin Görüşüne Sunulması
- Yetkinliklere bağlı olarak, görev değiştirme, çalışan değişimlerinin önerilmesi

10) Performans Yönetimi

Açık, ölçülebilir hedefler, başarının göstergeleridir. Yüksek performanslı kuruluşlarda ölçüm bir yaşam biçimidir. Lider, bu ölçümleri yüksek performanslı sonuçlara bağlamalıdır. Şeyleri ölçmek yetmez, doğru şeyleri ölçmelisiniz.

Çalışanların performansları, kurumların iş sonuçlarının iyileşmesine ve kurumların hedeflerine ulaşmasına ne derece katkı sağladığı ile ölçülür. Birey ve şirket performansını iyileştirmeyi hedefleyen performans yönetimi ile şirket hedefleriyle ilişkilendirilmiş ve buna hizmet edecek şekilde tasarlanmış bireysel hedefleri belirlemek, performans yönetiminin önemli bir aşamasıdır.



Performans Yönetim Sistemi ile

- Kuruluşların hedeflerine ulaşması,
- Çalışanların emek ve çabalarının etkin bir şekilde yönlendirilmesi,
- Kurum bünyesinde hakkaniyetli bir değerlendirme sistemi yaratılması,
- Gelişim için kaynakların etkin kullanımı sağlanmış olacaktır.

Etkin yönetilen bir performans yönetim sistemi ile;

- Çalışanlar arasında karşılıklı beklentilerin netleştirilmesi,
- Çalışanların doğru işlere odaklanması,
- Motivasyonun artırılması,
- İletişimin artırılması,
- Yöneticilere performans yönetimine temel olacak gelişim danışmanlığı yaklaşımını kazandırılması yönünde faydalar sağlanır.

Bu uygulamanın amacı, Kuruluşların ihtiyaçlarına göre en uygun Performans Yönetim Sistemi modelini kurarak uygulamaya geçirmeyi esas almaktadır.

11) Ücret Yönetimi

İnsan kaynakları yönetimi bir bütün olarak ele alındığında, şirketlerin doğru bir ücret yönetimi sistemine sahip olması, hem diğer insan kaynakları sistemlerini başarılı bir şekilde uygulanmasında, hem de insan kaynakları yönetiminin şirket hedefleri doğrultusunda sonuç üretme etkinliğinin sağlanmasında kritik önem taşımaktadır. İnsan kaynağının doğru ve etkin kullanımı yani doğru işe-doğru işleri yapan-doğru insanların temin edilmesi, elde tutulması ve motive edilmesi ve tüm bunların maliyet etkin biçimde yapılması denildiğinde, insan kaynakları stratejileri özellikle de ücret stratejisi belirleyici unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. İş Değerlendirme ve Ücret Sistemi'nin uygulanması ile elde edilmesi öngörülen sonuçlar, Sistemin amaçları olarak aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.



1. Ücret Sistemi oluşturularak nitelik ve nicelikçe «eşit işe eşit ücret» düzeninin gerçekleştirilmesini sağlamak; bu şekilde şirket bünyesindeki ücret adaletini iyileştirmek ve eğer varsa, ücretle ilgili hoşnutsuzluklar ve anlaşmazlıkları önlemek suretiyle personelin yönetime olan inancını güvenceye almak.

2. Kurum personeline ilişkin harcamaların gerçekçi ve bilimsel ölçüme dayalı temellere dayandırılmasını sağlamak; personel maliyetlerine ilişkin planlamalar için güvenilir bir veri temeli oluşturmak.

3. Personelin mesleki ilerlemesine ilişkin kararların oluşturulmasını sağlamak; önceden saptanmış ve açıklanmış ücret statülerini bilerek karar verilmesine yardımcı olarak, Kurum bünyesinde kariyer planlaması çalışmalarının uygulanabilmesini kolaylaştırmaktır.

Ücret sisteminin oluşturulmasında temel amaç kurumun stratejileri ve yapısına göre kuruluşların ihtiyaçlarına en uygun Ücret Yönetim Sistemin modelini kuruluş bünyesinde uygulamaya almaktır.

Ücret Yönetimi iki farklı yaklaşımda uygulanabilmektedir.

1. İş için, performans ve çalışan odaklı yaklaşım,
2. Kurum olarak, tercih edilen işveren konumunda olmak.

12) Finansal Yeniden Yapılanma

- Finansal analiz
- Finansal yönetim
- Operasyonların revize edilmesi
- Aksiyon planları
- Kar maksimizasyonu

Finansal duyarlılıktan yoksun olan işletmeler ve değişim projeleri başarısız olmaya mahkumdur.

kurumsal faaliyetlerin finansal boyutları ve sonuçları konusunda sağlıklı ölçüm sistemlerine dayanan

tutarlı yaklaşımlar oluşturarak, sonuç ve kar odaklı değişim planlaması yapabilir hale gelmelerini sağlamak için aşağıdaki adımların izlenmesi tavsiye edilmektedir.



Kurum faaliyetlerinin finansal analizi

Finansal sonuçların değerlendirilmesi

Finansal boyut ve olası sonuçları göz önüne alan planlama

Finansal sonuçlara göre taktik değiştirme

Finansal sonuçlara göre operasyonun gözden geçirilmesi, gerekiyorsa yeniden yapılandırılması

Kaynak verimliliği, dolayısıyla kar maksimizasyonu ve kaynak israfı minimizasyonu için strateji ve hareket planı geliştirme

Kaynakların etkin kullanılması için stratejiler ve aksiyon planları geliştirilerek kaynak israfını en az düzeye indirmek ve karı en üst seviyeye çıkarmak.

H) İç Denetim Sistemi Kurulması Yönetim Danışmanlığı

İç Denetim Sistemi Kurulması Yönetim Danışmanlığı, yönetim sürecinin en önemli parçalarından biridir ve **şirketlerin sürdürülebilirlik** kavramı doğrultusunda güç kazanmaları için olmazsa olmaz faaliyetlerden biridir. Yönetim sürecinden bahsedebilmemiz için şirketiniz için yapmış olduğunuz planların, vermiş olduğunuz görevlerin ne kadarının tamamlandığı ve politika olarak sizin koymuş olduğunuz kurallara ne kadar uygun olarak tamamlandığının periyodik olarak ölçülmesi ve denetlenmesi gerekir. Bu **denetleme fonksiyonu** şirket içerisinde tabiri caizse

hafiyelik yapmaktan ziyade şirketinizin çizmiş olduğunuz yolda ne kadar düzgün ilerlediği, bu yoldan sapmalar oluyor ise buna yönelik hemen önlem almanıza olanak sağlayan bir süreçtir. Ayrıca tüm organizasyonunuzu zinde tutacak ve şirket sahibi ya da yönetici olarak size de her şeyin rayında gidip gitmediğini çok fazla zaman geçmeden gösterecek en kritik yönetim fonksiyonlarından biridir. Bu faaliyeti derseniz, **Yönetim Kurulunuza** bağlı bir **iç denetim kurulu** oluşturarak da tamamlayabiliriz. Bu sayede şirketinizin kurumsal yönetim ilkelerine de uyumu artmış olacaktır.





ISMIC

INNOVATIVE SOLUTIONS
MANAGEMENT AND INVESTMENT CONSULTANCY

YENLİKÇİ ÇÖZÜMLER YÖNETİM DANIŞMANLIĞI LTD. ŞTİ.

Cevizli Mah. Zuhal Cad. No: 46/C
Ritim İstanbul AVM A3 Blok K: 3 D: 12
P.K. 34846 Maltepe/İSTANBUL - TÜRKİYE
Tel. +90 216 519 48 98
info@is-mic.com | www.is-mic.com