

EM & HRD CONSULTING

Yeni Nesil İnsan ve Yönetim Danışmanlığı

EM & HRD CONSULTING

Her Kurumun Problemi Farklıdır. Çözümü de Öyle Olmalıdır.

Kurumlar; büyüme, dönüşüm, liderlik, yetenek ve kültür alanlarında yalnızca tavsiyeye değil, kendi gerçekliklerine uygun ve uygulanabilir çözümlere ihtiyaç duyar. EM&HRD CONSULTING, görünen sorunun ötesine geçerek kök nedeni keşfeder; insan, yönetim, organizasyon ve deneyim ekseninde kuruma özel çözüm sistemleri tasarlar.

Vaadimiz: Doğru problemi tanımlamak, doğru deneyimi tasarlamak ve değişimi kalıcı iş sonuçlarına dönüştürmek.

EM & HRD CONSULTING

Neden EM&HRD?

Hazır reçete değil, kuruma özel çözüm: Her problemi kendi bağlamında ele alırız.

Danışmanlıktan uygulamaya bütünsel yaklaşım: Stratejiyi deneyim, gelişim ve davranış değişikliğiyle buluştururuz.

İnsan ve iş sonuçları arasında güçlü bağ: Çalışan deneyimini performans, kültür ve organizasyonel sonuçlarla birlikte tasarlarız.

Aktivite değil etki odağı: Yapılan işi değil, yarattığı değişimi ölçeriz.

EM & HRD CONSULTING

Organizational Experience Design Kurumsal Deneyim Tasarımı

EM&HRD'nin merkezinde Organizational Experience Design (Kurumsal Deneyim Tasarımı) yaklaşımı yer alır. Bu yaklaşım; çalışan memnuniyetinin ötesine geçerek liderliği, iş yapış biçimlerini, karar süreçlerini, kültürü, öğrenmeyi ve değişimi tek bir sistem olarak ele alır.

Doğru deneyim, doğru davranışı; doğru davranış, doğru sonucu destekler. Bu nedenle odağımız, İnsan + Yönetim + Organizasyon + Deneyim kesişimidir.

Probleminden Etkiye: 6 Aşamalı Model

Keşfet

Görünen problemin arkasındaki gerçek ihtiyacı ve etkilenen paydaşları belirleriz.

Analiz Et

Kök nedenin insan, sistem, liderlik, kültür veya organizasyon boyutlarını inceleriz.

Tanımla

Çözülmesi gereken asıl problemi ve başarı ölçütlerini netleştiririz.

Tasarla

Kuruma özel danışmanlık, gelişim, simülasyon, koçluk veya karma çözüm sistemini oluştururuz.

Deneyime Dönüştür

Çözümü gerçek davranışlara dokunan bir uygulama alanına taşırız.

Etkiyi Ölç

Uygulamanın neyi değiştirdiğini, hangi sonucu ürettiğini ve nasıl sürdürüleceğini değerlendiririz.

Kurumunuza Sağlayacağımız Değer

BEŞ SOMUT DEĞER

- 01** İş stratejisiyle uyumlu insan ve organizasyon yapısı
- 02** Daha etkili liderlik ve karar alma kapasitesi
- 03** Çalışan deneyiminde ve kurum kültüründe sürdürülebilir gelişim
- 04** Bilgiden davranışa geçen öğrenme çözümleri
- 05** Somut başarı ölçütleriyle izlenebilen kurumsal etki

BİRLİKTE KALICI ETKİ YARATALIM

Önce kurumunuzun gerçek problemini birlikte tanımlayalım.

Ardından ihtiyacınıza özel çözüm sistemini tasarlayalım, uygulayalım ve yarattığı etkiyi ölçelim.

EM&HRD CONSULTING — *Problemi anlayan, deneyimi tasarlayan, etkiyi büyüten iş ortağınız.*

ÇÖZÜM SİSTEMLERİ

Stratejik İnsan ve Organizasyon Danışmanlığı

İnsan ve organizasyon yapınızı **iş stratejinizle uyumlu** hâle getiririz.

01	STRATEJİ & YAPI	İK stratejisi • Organizasyonel yapı ve gelişim
02	YETENEK & PERFORMANS	Yetenek ve performans sistemleri
03	İŞ GÜCÜ & ROLLER	İş gücü planlama • Rol tasarımı
04	LİDERLİK & DÖNÜŞÜM	Liderlik yapıları • Değişim • Kriz
05	KÜLTÜR & DENEYİM	Kurum kültürü • Çalışan deneyimi

İŞ SORUSU

Organizasyonun daha güçlü, çevik ve verimli çalışması için neyi değiştirmeliyiz?

Kurumsal Gelişim ve Dönüşüm Sistemi

AMAÇ

İnsan, liderlik ve çalışan ilişkilerinin gerçek çalışma hayatında nasıl işlediğini anlamak; mevcut durumu ortaya koymak ve kuruma özgü dönüşüm çözümleri geliştirmek.

HAREKET NOKTASI

Kurumun tasarladığı sistem, kural ve süreçlerle; çalışma hayatında gerçekte yaşanan deneyim her zaman aynı değildir. Sistem bu iki gerçeklik arasındaki ilişkiyi inceler.

Standart paketler değil; her ihtiyacın problemine, araçlarına, uygulama biçimine ve çıktısına göre kuruma özel dönüşüm çözümleri.

TEK BİR ÇALIŞMA SİSTEMİ

01

KURUM

Ne tasarlıyor?

Beklenti • sistem • hedef



02

LİDER

Nasıl hayata geçiriyor?

Yaklaşım • karar • uygulama



03

ÇALIŞAN

Nasıl deneyimliyor?

Davranış • ilişki • gerçeklik

SİSTEMİN İŞİ

Kurum—lider—çalışan arasındaki uyumu ve farklılıkları anlamak; ihtiyaç duyulan dönüşümü tasarlamak.

Tasarlanan yapı → Liderin uygulaması → Çalışanın deneyimi → Kurumsal hedefler

İki Çalışma Modeli, Altı Dönüşüm Alanı

01 / TEŞHİS ODAKLI ÇALIŞMA

“Asıl problemimiz ne?” sorusuyla başlar. Kurum–lider–çalışan ilişkisi incelenir; doğrudan deneyim satmak yerine kurum için anlamlı deneyim belirlenir ve uygun çözüm devreye alınır.

02 / DÖNÜŞÜM ODAKLI ÇALIŞMA

“Bu alanda çalışmak istiyoruz.” diyerek kurum kendi ihtiyacını değerlendirir ve altı dönüşüm odağından birini ya da ilişkili alanları seçer.

DÖNÜŞÜM ODAKLI ÇALIŞMA / 6 DÖNÜŞÜM ODAĞI

01 İNSAN & YETENEK

İlk temastan işe giriş, uyum, elde tutma, kritik yetenek, ayrılış ve ayrılık sonrası ilişkiye uzanan bütünsel yaşam döngüsü.

02 GELİŞİM

Eğitimi, gerçek iş hayatında davranış ve yetkinlik gelişimine; öğrenileni uygulamaya taşıyan deneyime dönüştürür.

03 PERFORMANS

Dönemsel değerlendirmeyi sürekli yönetim, geri bildirim ve gelişim ilişkisine dönüştürür.

04 ÇALIŞAN DENEYİMİ & KÜLTÜR

Kurumun söylediği, liderin uyguladığı ve çalışanın yaşadığı deneyimi; yolculuk, güven, takdir ve iyi oluş üzerinden hizalar.

05 KURUMSAL SÜRTÜNME

Kurum–lider, lider–çalışan, çalışanlar, ekipler ve çalışma alanları arasındaki ilişkisel ve davranışsal sürtünmeleri azaltır.

06 BÜTÜNSEL DÖNÜŞÜM

Diğer beş odağı basitçe toplamaz; performans, gelişim, liderlik, deneyim ve sürtünme arasındaki neden–sonuç ilişkilerini birlikte ele alır.

Teşhis doğru odağı belirler; dönüşüm, seçilen odağı gerçek çalışma hayatında kalıcı değişime taşır.

Dört Aşamalı Çalışma Modeli

Önce gerçekliği anlarız; çözümü hizalar, çalışma hayatında uygular ve kurumda karşılık bulup bulmadığını yeniden kontrol ederiz.

			NASIL?	ÇIKTI
01	KURUMSAL DURUM DEĞERLENDİRMESİ	Kurumun kendisini nasıl gördüğünü, liderin sistemi nasıl uyguladığını ve çalışanın bunu nasıl deneyimlediğini birlikte görünür kılarız.	Görüşme • anket • odak grup • çalışan yolculuğu	Kurumsal Durum Raporu
02	KURUMA ÖZGÜ HİZALAMA	Teşhis ile çözüm arasında hizalama kurarız; aynı sorun için her kuruma aynı paketi uygulamayız.	Gerçeklik + ilgili dönüşüm odağı	Kuruma Özgü Uygulama Tasarımı
03	UYGULAMA	Tasarlanan yapıyı çalışma hayatına alırız; yalnızca eğitim vermekle veya sistemi teslim etmekle yetinmeyiz.	Saha uygulaması • davranış • sistem kullanımı	Uygulanmış Dönüşüm Çözümü
04	ÇÖZÜM-KURUM UYUM KONTROLÜ	Projenin tamamlanmasını başarı saymayız; çözümün kurum içerisinde gerçekten karşılık bulup bulmadığını değerlendiririz.	Kurum-lider-çalışan ilişkisine yeniden bakış	Uyum, etki ve iyileştirme kararı

Kontrol noktası: Bir sistemin kurulması, eğitimin yapılması, aracın kullanılması veya prosedürün yayınlanması tek başına başarı değildir; kurumda nasıl yaşandığı belirleyicidir.

ÇÖZÜM SİSTEMLERİ

Yeni Nesil Eğitim, Oyunlaştırma ve Deneyim

Bilgiyi pasif biçimde aktarmak yerine, **davranışa dönüşebileceği deneyimler** tasarlarız.

ÖĞRENMEYİ İŞ HAYATINA TAŞIYAN FORMATLAR

01 Simülasyonlar

02 Oyunlaştırılmış uygulamalar

03 Gerçek iş vakaları

04 Kriz senaryoları

05 Karar verme deneyimleri

06 Takım çalışmaları

07 İnteraktif atölyeler

İŞ SONUCU

01 DAHA YÜKSEK KATILIM

02 DAHA GÜÇLÜ ÖĞRENME TRANSFERİ

03 GÜNLÜK İŞTE GÖZLEMLENEBİLİR DAVRANIŞ DEĞİŞİKLİĞİ

Bilgi → Deneyim → Davranış → İş sonucu

Liderlik ve Kriz Yönetimi Simülasyonu

Yöneticileri slayt dinleyicisi olmaktan çıkaran; **90 dakikalık canlı kriz ortamında** kendi kararlarının sonuçlarıyla yüzleştiren oyunlaştırılmış B2B gelişim aracı.

90

DAKİKA

10

TUR

4

OYUNCU / EŞ-
LİDER

1

LİDERLİK
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
SKORU

3 PSİKOLOJİK SERMAYE

01	ZAMAN	Operasyonel hamlelerin ve ertelemelerin takvim maliyeti.
02	ODAK	Stratejik dikkat, analiz ve zihinsel berraklık kapasitesi.
03	ENERJİ	Dayanıklılık, motivasyon ve sürdürülebilirlik gücü.

HER TURDA 3 KARAR

HEMEN ÇÖZ	Zaman–Odak–Enerji bedelini öde; krizi temizle.
BEKLET / ERTELE	Küçük bedel öde; bekleyen krizler her tur kaynak tüketir.
MOLA AL	Alan boşsa mola puluyla +3 Odak / Enerji ikmali yap.

MASAÜSTÜ SİMÜLASYON SETİ

10	Liderlik profil kartı
50	Kriz kartı / 5 kategori
10	Fırsat kartı
0–10	Zaman • Odak • Enerji tahtası
MOLA	Stratejik yenilenme pulları

LİDERLİK AYNASI / 10 TUR SONRASI

01	ERTELEME MALİYETİ	02	MOLA & KAPASİTE CESARETİ	03	BURNOUT RİSKİ	04	PAZARTESİ TAAHHÜTLERİ
	Çözülmeyen kararların gizli kaynak kaybı.		Baskı altında durup yenilenebilme refleksi.		Mükemmeliyetçilik ve kahramanlık sendromuyla yüzleşme.		Neyi durduracağım, neyi başlatacağım?

Amaç: Üç kaynağı sıfırlamadan krizi yönetmek ve sürdürülebilir liderlik refleksini gerçek işe taşımak.

ÇÖZÜM SİSTEMLERİ

Liderlik Gelişimi, Koçluk ve Mentörlük

Liderliği bir unvandan öte; **karar alma, etki yaratma, sorumluluk üstlenme ve değişime yön verme kapasitesi** olarak ele alırız.

LİDERLİK KAPASİTESİ

01 KARAR ALMA

Belirsizlikte yön seçmek

02 ETKİ YARATMA

İnsanları ve sistemi harekete geçirmek

03 SORUMLULUK

Sonucu sahiplenmek

04 DEĞİŞİME YÖN VERME

Dönüşümü davranışa taşımak

PROGRAM KAPSAMI

01 Liderlik ve yönetici gelişimi

02 Lider adayları

03 Birebir koçluk

04 Grup koçluğu

05 Mentörlük

06 Stratejik karar alma & kriz liderliği

07 Yönetici geçiş süreçleri

İŞ SONUCU

Potansiyelini performansa dönüştüren liderler + **daha güçlü ekipler**

Liderlik Gelişim Programı

SINIFTA BAŞLAYIP SINIFTA BİTMEZ

Geleneksel liderlik eğitimleri çoğu zaman sınıfta başlar ve sınıfta biter. Gerçek organizasyonel dönüşüm ise hazır reçetelerle değil; **kurumun kendi gerçekliği ve kök nedenleri** üzerinden tasarlanan bütünsel bir deneyimle gerçekleşir.

EM&HRD CONSULTING MİMARİSİ

Diğer sistem ve metodolojilerden bağımsız kurgulanan, kurumun iki kritik yönetsel geçiş eşiğine odaklanan **iki aşamalı özel yönetsel dönüşüm mimarisi**.

MİMARİNİN ÖZÜ / İKİ BÜYÜK KIRILMA

01

FIRST-STEP MANAGEMENT

YÖNETİCİLİĞE HAZIRLIK

Uzmanlıktan yöneticiliğe geçişte yeni rolü, sorumluluğu ve insan yönetimi reflekslerini kuran ilk eşik.



02

EXECUTIVE LEADERSHIP

LİDERLİK GELİŞİMİ

Yöneticilikten kurumsal etki yaratan liderliğe geçişte stratejik bakışı, karar kapasitesini ve dönüşüm sorumluluğunu güçlendiren ikinci eşik.

Hazır içerik değil; **iki kritik geçişe göre tasarlanmış bütünsel liderlik deneyimi**.

FIRST-STEP MANAGEMENT / Yöneticiliğe Hazırlık

HEDEF KİTLE

Yardımcı statüsündeki çalışanlar, uzmanlar, yönetici adayları ve kurumun belirleyeceği adaylar.

AMAÇ / YÖNETSEL ZİHNİYET GEÇİŞİ

“İşi bireysel olarak yapan”



“İşi başkalarıyla yöneten”

PROGRAM NEDEN TEŞHİSLE BAŞLAR?

Bu bir bireysel koçluk süreci değil, kurumsal gelişim ve dönüşüm programıdır. Bu nedenle sınıf içi deneyimden önce aday grubunun mevcut durum profili, potansiyeli ve gelişim alanları kapsamlı biçimde teşhis edilir.

KONSOLİDE ÇIKTI

Bireysel veriler → analizler → grafikler → bulgular

GRUBUN GENEL MEVCUT DURUM VE TEŞHİS RAPORU

MODÜLÜN 3 ANA AŞAMASI



Teşhis et → Kuruma göre tasarla → Deneyimlet → İşe uygula → Etkiyi ölç

EXECUTIVE LEADERSHIP / Liderlik Gelişimi

HEDEF KİTLE

Mevcut yöneticiler, bölüm yöneticileri ve ekip liderleri.

ANA AMAÇ / STRATEJİK LİDERLİĞE GEÇİŞ

Operasyonel
yöneticilik



Stratejik
liderlik

TEMEL FELSEFE / 3 LİDERLİK KIRILMASI

- | | | |
|--|--|--|
| 01 Yöneltmekten
→ İlham vermeye | 02 Günü kurtarmaktan
→ Stratejik etki yaratmaya | 03 Problemi geçiştirmekten
→ Kök nedeni çözmeye |
|--|--|--|

3 AŞAMALI BAĞIMSIZ MİMARİ

- | | | |
|---|---|---|
| 01 MEVCUT DURUM ANALİZİ & TEŞHİS
→
Liderlik stilleri, operasyonel sıkışıklıklar ve ekip üzerindeki etki. | 02 TASARIM & DENEYİMSEL ÖĞRENME
→
Stratejik liderlik, koçvari yaklaşım, krizde karar alma ve simülasyon deneyimleri. | 03 UYGULAMA & ETKİ ÖLÇÜMÜ
→
Activity ≠ Impact: Liderlik taahhütlerinin işe ve ekip iklimine yansımaları. |
|---|---|---|

Sonuç: Kriz yönetebilen, etki yaratan, insanı geliştiren ve ilham veren liderler.

Kurumsal Koçluk ve Mentörlük Programları

Kişisel ve kurumsal hedeflere hazır reçetelerle değil; **ICF yetkinlikleri, derin metodolojiler ve sürdürülebilir zihniyet dönüşümüyle** eşlik ederiz.

HİZMET MODELLERİ

01	ÜST DÜZEY YÖNETİCİ KOÇLUĞU	HEDEF / C-Level yöneticiler, direktörler ve girişimciler	ODAK / Stratejik karar alma • liderlik varlığı • duygusal zekâ • organizasyonel etki
02	LİDERLİK & YÖNETSEL GELİŞİM KOÇLUĞU	HEDEF / İlk kez yönetici olanlar ve orta kademe yöneticiler	ODAK / İş yapmaktan işi yönetmeye geçiş • takım hizalanması • koçvari liderlik kasları
03	BİREYSEL & KARIYER KOÇLUĞU	HEDEF / Profesyoneller ve kilit yetenekler	ODAK / Kariyer dönüşümü • öz-değer ve potansiyel hizalanması • kişisel sürdürülebilirlik
04	KURUMSAL MENTÖRLÜK SİSTEM TASARIMI & MENTÖRLÜK	HEDEF / Bilgi transferi ve yetenek gelişimini kurumsallaştırmak isteyen şirketler	ODAK / Kuruma özgü program tasarımı • mentör/mentee eşleşmesi • mentör yetiştirme

Ortak yön: *İçgörüyü davranışa, potansiyeli performansa ve deneyimi sürdürülebilir gelişime dönüştürmek.*

Ya bildiğimiz cevaplar değil, **sormadığımız sorular** bizi yönetiyorsa?

Aynı problemi yıllardır aynı şekilde çözüyor; insanı “motivasyonsuz”, yöneticiyi “zor”, ekibi “uyumsuz”, değişimi “direnç” olarak tanımlıyor olabiliriz.

Peki ya mesele
gördüğümüz şey değil,
ona nasıl baktığımızsa?

MOT TALKS TAM BURADA BAŞLAR.

DÜŞÜNCEYİ **HAREKETE GEÇİRİR.**

Hazır cevap vermeyiz. Düşünmeye alan açarız.

Klasik bir eğitim, konferans ya da motivasyon konuşması **değildir.**

60 DAKİKA

Hazır cevaplar yerine düşünmeye alan açan deneyimsel bir düşünce platformudur. Katılımcı yalnızca dinlemez; düşünür, sorgular, karşılaştırır ve kendi cevabını kurar.

*Ne kadar bilgi aktarılacağı değil,
hangi düşüncenin harekete geçeceği önemlidir.*

SPEAKER'IN GÖREVİ

01 SORMAK

02 DİNLEMEK

03 SESSİZLİĞE ALAN AÇMAK

04 FARKLI DÜŞÜNCELERİ GÖRÜNÜR
KILMAK

BİR SAATİN RİTMİ

01 Bir soru

→ 02 Bir hikâye

→ 03 Bir vaka

→ 04 Bir sessizlik

→ 05 Başka bir bakış

“Ben cevabı vermeye değil, düşünceyi hareket ettirmeye geldim.”

BİR MOT TALKS'TAN SONRA...

“Bu konuya artık
eskisi gibi bakmıyorum.”

Katılımcının elinde bir eğitim notu ya da sınav sonucu olmayabilir.
Ama kendi düşüncesinin nedenini daha iyi görebilir; fikrini
güçlendirebilir ya da değiştirebilir. İkisi de doğrudur.

BAŞARI TANIMIMIZ

Herkesin aynı cevabı vermesi değil;
**insanın kendi cevabını daha bilinçli
seçebilmesi.**

İNSAN • LİDERLİK • İŞ • TAKIM • KÜLTÜR • İLETİŞİM • DEĞİŞİM • KARIYER • GELECEK • KENDİMİZ

Size ne düşünmeniz gerektiğini söylemeyiz.
Sormadığınız soruları birlikte sorar, düşüncenin harekete dönüşebileceği alanı açarız.

Mesleğini biliyorsun. **Peki mesleğine en son ne zaman yeniden baktın?**

Problem çoğu zaman mesleği bilmemek değildir. Yıllar içinde iş rutinleşir; profesyonel yaptığı işi düşünmeden tekrar eder ve kendi mesleğine dışarıdan bakma fırsatını kaybeder.

MESLEK 360° NEDİR?

Profesyonellerin kendi mesleklerine farklı perspektiflerden bakmalarını, görünmeyen tarafları fark etmelerini ve yaptıkları işe ilişkin yeni sorular üretmelerini sağlayan deneyimsel profesyonel gelişim sistemidir.

360°

Profesyoneli mesleğinden uzaklaştırmaz.
**Mesleğine yeniden yaklaştırır — ama
alıştığı yerden değil.**

Amaç yeni bir meslek öğretmek değil;
**bilinen bir mesleği yeniden
düşündürmektir.**

360° bir teknoloji değil.
Tek bir noktadan bakmama biçimidir.



MESLEĞİ BİR İNSAN YOLCULUĞU OLARAK GÖRÜR

Meslek insanı değiştirir. İnsan da mesleği değiştirir. Bu nedenle meslek yalnızca bir iş tanımı değil; seçimler, ilişkiler, sorumluluklar, değerler, başarılar, hatalar ve gelecek kararlarıyla örülen bir hikâyedir.

DENEYİM ALANINI AÇAN SORULAR

- 01 Neden bu mesleği seçtim?

- 02 Başladığımda ne düşünüyordum; şimdi ne düşünüyorum?

- 03 Neyi öğrendim, neyi kaybettim, neye alıştım?

- 04 Artık neyi sorgulamıyorum?

- 05 Başkaları mesleğimi nasıl görüyor; ben nasıl görüyorum?

- 06 Bugünkü mesleğimle gelecekteki mesleğim aynı mı olacak?

Bir mesleğin teknik tanımı ile onu yaşayan insanın gerçekliği arasındaki alanı açar.

DUR → BAK → SORGULA → YENİDEN DÖN

01 DUR

Günlük rutinden bir anlığına çık.

02 BAK

Kendi mesleğine dışarıdan bak.

03 SORGULA

Normal kabul ettiklerini yeniden düşün.

04 YENİDEN DÖN

Mesleğine yeni bir bakışla geri dön.

YARATMAK İSTEDİĞİ DEĞİŞİM

- 01 “Ben bunu yıllardır böyle yapıyordum.”
- 02 “Bunu hiç bu açıdan düşünmemiştim.”
- 03 “Müşterim bunu böyle görüyor olabilir.”
- 04 “Benim mesleğim değişiyor.”
- 05 “Ben de değişmeliyim.”

EN ÖNEMLİ VAAT

“Daha iyi bir profesyonel olacaksın.” demeyiz.

“Mesleğine yeniden bakacaksın.”

Çünkü yeni bir davranışın başlangıcı bazen yeni bilgi değil, yeni bir bakıştır.

İKİ DENEYİM • TEK AMAÇ

MESLEK 360°

Mesleğe, insana ve geleceğe yeniden bakmak.

AHİ 360°

ESNAFLIĞA YENİDEN BAKIŞ

İŞ → İNSAN → İTİBAR

Ahilikten bugünün esnafına uzanan deneyim

ŞOFÖR 360°

MESLEKİ PERSPEKTİF DENEYİMİ

DİREKSİYON → AYNA → YOL

Karardan farkındalığa, farkındalıktan yöne

AHİ 360°

Esnafların yaptığı işe, insan ilişkilerine, müşterisine, itibarına, ustalığına, bulunduğu yere ve geleceğine farklı açılardan bakmasını sağlayan **60 dakikalık deneyimsel bir sunumdur.**

HAZIR CEVAP DEĞİL, KENDİ KARARINA GİDEN YOL

01 Sorular sorar

02 Anlatmaktan çok düşündürür

03 Öğretmekten çok fark ettirir

04 Farkındalıktan karara götürür



AHİ 360°'İN ANA SORUSU

“Dükkânını mı büyütüyorsun, **esnaflığını mı?**”

6 DÜŞÜNCE ALANI • 7 DENEYİM AŞAMASI • 60 DAKİKA • 3 KARAR • 1 ANA SORU

İşletmenin büyüklüğüne değil; iş yapma biçimine, insana, güvene, itibara ve geleceğe bakar.

Bugünün esnafı sadece “Ne satıyorum?” diye sormaz.

DEĞİŞEN ESNAFLIK GERÇEKLİĞİ

- | | | | |
|----|-----------------|----|----------------------------------|
| 01 | Değişen müşteri | 05 | Çalışan bulma & yetiştirme |
| 02 | Dijitalleşme | 06 | Aile işletmelerinde kuşak geçişi |
| 03 | Yeni nesil | 07 | Değişen tüketici beklentileri |
| 04 | Artan rekabet | 08 | Dijital güven & itibar |

AHİ 360° NE DEĞİLDİR?

- | | |
|----------------------------------|--|
| — Ahilik tarihi veya dinî eğitim | — Motivasyon veya klasik liderlik konuşması |
| — Klasik esnaf semineri | — Akademik araştırma |
| — Satış / pazarlama eğitimi | — Hazır reçete ya da yalnızca değer anlatımı |

TEMEL FELSEFE

İŞ → İNSAN → İTİBAR

Esnaf yalnızca yaptığı işle değil; işini nasıl yaptığı, insanlara nasıl davrandığı, insan yetiştirip yetiştirmedığı ve hakkında ne söylendiğiyle tanımlanır.

AHİLİKLE İLİŞKİSİ

Ahilik konusu değil, ilham kaynağıdır. Dürüstlük, güven, meslek, ustalık, sorumluluk, dayanışma, kalite, insan yetiştirme ve aktarımı bugünün esnaf dünyasına taşır.

“Ahilik geçmişte neydi?” değil,
“Bugünün esnafına ne kalabilir?”

AMACI

Esnafın kendi işine ve kendi esnaflığına
yeniden bakmasını sağlamak.

ŞOFÖR 360°

Profesyonel şoförlerin mesleki kararlarına, alışkanlıklarına, insan ilişkilerine, deneyimlerine ve geleceklerine **yeniden bakmalarını** sağlayan bir mesleki perspektif deneyimi.

NEDEN VAR?

Tecrübe arttıkça kararlar hızlanır, davranışlar otomatikleşir ve refleksler güçlenir. Aynı süreç; kararların nedenini, alışkanlıkları ve gelecekteki yönü görünmez kılabilir.

“Mesleği öğretmek değil,
mesleğe yeniden baktırmak.”

DEĞİŞMEZ ANA SORU

DİREKSİYON SENDE. PEKİ NEREYE GİDİYORSUN?

Soru yalnızca sürüşü değil, profesyonelin yönünü görünür kılar.

01 ARAÇ **Aracı nereye götürüyorsun?**

02 MESLEK **Mesleğini nereye götürüyorsun?**

03 KENDİN **Kendini nereye götürüyorsun?**

Geçmiş deneyimi sorgulamak için değil; o deneyime yeni bir perspektif kazandırmak için.

Üç bakış noktası, tek mesleki omurga

DİREKSİYON

KARAR

“Şimdi ne yapıyorum?”

Profesyonelin karar verdiği yer.

Kontrol • Sorumluluk • Seçim • Refleks

02

AYNA

FARKINDALIK

“Ben ne yapıyorum?”

Profesyonelin kendisine baktığı yer.

Tecrübe • Alışkanlık • Rutin • Davranış

03

YOL

YÖN

“Nereye gidiyorum?”

Profesyonelin geleceğine baktığı yer.

Değişim • Yön • Gelişim • Gelecek

Öğretmek yerine karar, farkındalık ve yönü görünür kılar.

DİREKSİYON → KARAR AYNA → FARKINDALIK YOL → YÖN

BİR SONRAKİ ADIM

Birlikte kalıcı etki yaratalım.

İnsan, liderlik ve organizasyon dönüşümünüz için konuşmaya hazırız.

TELEFON

+90 (552) 402 13 83

E-POSTA

info@emhrd.com

WEB SİTESİ

www.emhrd.com

LINKEDIN

**linkedin.com/company
/em-hrd-consulting**