

# İŞİN SIRRI KÂR ODAKLI YÖNETİM SİSTEMİ

## Şirket Yönetimi

- Şirketin verimliliğini ölçecek sistemler olmadığı için yönetim kararları almakta zorlanılır.
- Üst yönetimde görev ve yetki alanları net belirlenmediği için aynı konuda farklı kararlar alınır ve çalışanlar zor durumda kalırlar.
- İşler iyi giderken obez bir büyüme süreci yaşanır. Sürecin sonunda ciddi küçülme yaşanır.
- Çeşitli gerekçelerle tüm kararları yönetici(patron) alır, bu yüzden bir müddet sonra patron iş yapamaz hale gelir.
- Şirketin finansal pozisyonu iyiden kötüye hızla değişiklik gösterebilir, gelişmiş erken uyarı sistemleri ve aktif kullanılan bir bilgi sistemi yoktur.



*Satın aldığımız yazılımlar işe yaramıyor.*



*Şirket içi iletişim kopuk, hızlı karar alınamıyor.*

*Üretim, satış, satın alma hedeflerimiz çok belirsiz.*



## İş Süreçleri

- Süreçler detaylı bir şekilde tanımlanmadığı için sistematik iyileştirme çalışmaları yapılmaz, gerçekçi iyileştirme hedefleri konulmaz.
- İyileştirme ve geliştirme çalışmaları zamanında yapılmadığı için bir süre sonra sorunlar büyür, daha maliyetli ve radikal çözümlere ihtiyaç duyulur.
- Üretim ve satışın dışında kalan ar-ge iş geliştirme, bakım onarım vb. çalışmalara bütçe ayrılmaz, zamanla verimsizlik artar.
- Hızlı olmak adına planlama yapılmaz, ancak günü kurtarıırken benzer hatalar sürekli tekrarlanır, sonuçta plansız maliyetler artar.
- Süreçler ölçülemediği ve gerçek maliyeti bilinmediği için ürün/hizmet maliyeti tam olarak hesaplanamaz, şirketin gerçek kâr ve zarar oranı bilinemez.

*Üretimden veri toplayamıyoruz.*



# İŞİN SIRRI KÂR ODAKLI YÖNETİM SİSTEMİ

*Çalışanlarımızın performanslarını ölçemiyoruz.*



*Çalışanlarımızı elde tutamıyoruz.*

## İnsan Kaynakları

- Çalışanların iş tanımları ve performans kriterleri olmadığı için hataların sorumlularını bulma konusunda belirsizlik yaşanır, herkes her işi yapmaya çalışır, kargaşa sonucu verimsizlik doğar.
- Çalışanlar hata yapmaktan korkarak karar alma sürecine katılmaya çekinirler. Öneri kutuları boş olarak durur.
- Personel sirkülasyonu ya çok yüksektir ya da kemikleşmiş bir çalışan yapısı vardır.
- Çalışanlar arasında olmadık nedenlerle sık sık iletişim problemleri yaşanır. Bu problemlerin şirket verimliliğine olumsuz etkileri fark edilmez.
- “Kıdem mi, performans mı?”, “Sadakat mi, verimlilik mi?” soruları sık sık sorulur.

## Müşteri Süreçleri

- Üretim sahaları, ofisler, bayiler, kullanılan doküman vb. materyaller kurumsal bir kimlik ve imaj bütünlüğü sergilemezler.
- Şirket çalışanları, şirketin müşteriye bakış açısından habersizdir; bunu sadece satış elemanlarının bilmesinin yeterli olduğu düşünülür. Müşteriye yönelik ortak bir lisan yoktur.
- Pazarlama ile satış, kâr, ciro, müşteri şikayeti ile müşteri fırsatı vb. kavramlar birbirine karıştırıldığı için sık sık değer kaybı yaşanır.
- Yüksek egolar nedeniyle rakipler küçümsenir, şirketin zayıf kalan yönlerine dikkat edilmez, pazarlama ve rekabet analizi yapılmaz.
- Pazarın tümüne nüfuz etmeye çalışarak boş yere enerji harcanır, kârlı müşteri bulmaya yönelik segmentasyon çalışmaları yapılmaz.



*Müşterilerimizin memnuniyetlerini ölçemiyoruz.*

*Müşterilerimizin bilgilerine en gerekli anda ulaşamıyoruz.*



# ÇÖZÜM: KURUMSALLAŞMA KİTİ

## İnsan Kaynakları Yönetim Sistemi

İnsan Kaynakları Yönetim Sistemi ile

- İşyerinizde kurumsal bir yapı kurmak,
- Şirket içi kuralları belirleyerek yazılı hale getirmek,
- Çalışanların verimliliği ile motivasyonunu arttırmak için İnsan Kaynakları yapısını oluşturmak,
- Hedeflere ve yeniliklere dayalı adil bir ücret ve performans sistemi kurmak,
- İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı, Seçme ve Yerleştirme, Performans Değerlendirme, Ücret Yönetimi vb. İnsan Kaynakları konularında ilgili personelin eğitilmesi,
- SCIENTA İnsan Kaynakları Yönetimi Yazılımı ile İnsan Kaynakları yönetim süreçlerinin standartlaşması ve kolaylaşması hedeflenmektedir.



Yürütülecek Faaliyetler:

4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde şirket uygulamalarının incelenmesi, eksiklerin tespiti ve gerekli tedbirlerin alınması,

Personel yönetmeliğinin hazırlanması ve iş sözleşmelerinin revize edilmesi,

Disiplin yönetmeliğinin hazırlanması,

İnsan Kaynakları el kitabının hazırlanması,

Ücret sisteminin kurulması,

Performans değerlendirme sisteminin kurulması,

Gerekli eğitimlerin verilmesi.

## Kurumsal Kaynak Planlama Sistemi



Kurumsal Kaynak Planlama ya da İşletme Kaynak Planlama (İngilizce: Enterprise Resource Planning-ERP), işletmelerde mal ve hizmet üretimi için gereken işgücü, makine, malzeme gibi kaynakların verimli bir şekilde kullanılmasını sağlayan bütünlük yönetim sistemlerine verilen genel addır.

**Üretim, Tedarik Zinciri Yönetimi, Finansal Yönetim, Proje Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetimi, Müşteri İlişkileri Yönetimi gibi ana modüllerden oluşur.**

BilTAY Teknoloji olarak ERP projesi esnasında aslında biz işletmenizin kurumsallaşmasını yıllardır birikmiş olan işletmedeki kangrenli bölgelerin belirlenmesini ve organizasyonun karlı hale gelmesini sağlamaktayız.

**BilTAY Teknoloji size bir yazılım sunmaz bir kurum kültürü sunar.**

İşletmeye geldiğimizde 1 hafta boyunca sizi inceler bütün süreçleri kontrol ederiz. Denetim ve kontrol formu ile işletmedeki süreçler incelenir eksik olan bütün yapılar belirlenir.

## Yalın Üretim ve Yönetim Sistemi

Yalın üretim ve yalın şirket olma yolunda atacağınız adımlar maliyetinizi düşürürken hem hızınızı hem de müşteri memnuniyetinizi arttıracaktır. Firmanızın içinde bulunduğu Tedarik Zinciri içinde güçlü ve sağlıklı kalabilmesi, maliyetlerini düşürmüş ama müşterilerine verdiği hizmetin etkinliğini de arttırmış olmasına bağlıdır. Firmanız ne kadar büyük

olursa olsun Tedarik Zinciri

içine hiçbir zaman tam

bağımsız değildir.

Bundan dolayı bir

yandan kendi iç

sorunları ile uğraşırken

diğer yandan da hem müşteri

de tedarikçileri ile entegrasyonunu sağlamalıdır. Bu

iki taraflı entegrasyon ihtiyacı firmanızı farklı

yöntemlere ayak uydurmaya ve verimliliğini sürekli

olarak arttırmaya zorlar.

Yalın üretim sisteminin hedef aldığı temel israflar:

- Üretim fazlası
- Boşta bekleme
- Gereksiz nakliye ve bakım işlemleri
- Gereksiz operasyonlar
- Stok fazlası
- Üretim hareket kayıpları
- Hatalı parça üretimi (Hurda)

