



K A R G E M

1/2T

OPERASYONEL
VERİMLİLİK
METODU



Bir yanda kurumun ihtiyaçları diğer yanda müşterilerin

KURUM

Verimlilik
Karlılık,
Süreklilik,
Düşük Turnover
Düşük Maliyet
Bol Satış

...

MÜŞTERİ

İyi Fiyat
İyi Hizmet
İyi Ürün
Değer Görmek
Güvenmek

...

...



Aradaki çizgiye DİKKAT!



Çünkü bu bir **ÇİZGİ** değil!

LİDER



TAKIM



Bu isteklere **takımlar** ve **operasyonel liderler** yanıt verir.

LİDER



TAKIM



Çalışanlar neden ayrılıyor?

4

PARA

3

EĞİTİM

2

ÇALIŞMA KOŞULLARI

1

OPERASYON LİDERLERİ



Çalışanlar şirketlerini değil, amirlerini terk ediyorlar.

Çalışanların çoğunun ayrılma nedeni

OPERASYONEL LİDERLER



KARLILIK



SÜREKLİLİK



**OPERASYONEL
VERİMLİLİK**



1K2T

LİDERİNİZİ
TANIMADAN HEDEF
YÜKLEMİYİN!



KENDİNİ TAMAMLA

TAKIMINI YÖNET

1K2T

LİDERİNİZİ
TANIMADAN HEDEF
YÜKLEMİYİN!

TİCARETİ YÖNET



DEĞERLENDİRME MERKEZİ UYGULAMALARI

KİŞİLİK ENVANTERİ

01

02

YÜZ YÜZE GÖRÜŐMELER



SAHA ÇALIřMALARINI

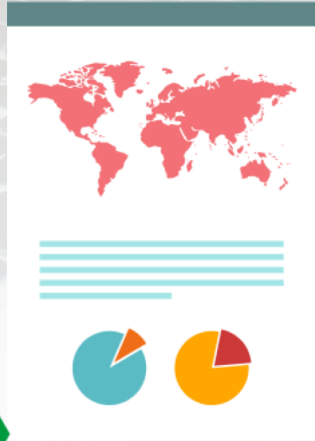
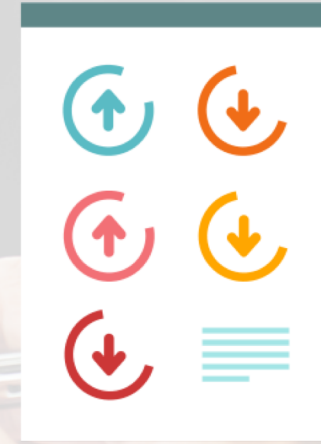
MAĐAZA
ANALİZLERİ

MÜŞTERİ
SOHBETLERİ

DEPARTMAN
ZİYARETLERİ



VERİLERİN TOPLANMASI



BİRLİKTE BULALIM ÇALIŞTAYI





Kendini Tamamla

- Kişisel Değişim Yönetimi
 - Teori eđitimi
 - Analiz
 - Workshop (Vaka Çalışması)
- İçe Dönüş ve Pozitif Bilinç
- İş Yaşamında Duygusal Zeka
- Profesyonel Sorumluluk İmajı
- Başarı İçin Sonuç Odaklılık
- Geri Bildirim Yönetimi
- Yönetimsel Beceri ve Liderlik
- Başarılı Yetki Devri
-



Takımını Yönet

- Yenilikçi Düşünme Becerilerini Geliştirme
- Stres Yönetimi
- Adanmış Ekip Bilinci ve Takım Ruhu Oluşturma
- Koçluk Stratejileri ile Çalışanları Geliştirme
- Çatışma Yönetimi
- Yöneticinin Yönetimi
-



Ticareti Yönet

- Pazarlama Stratejileri
- Stok ve Sipariş Yönetimi
- Envanter Yönetimi,
- Marj Yönetimi,
- Fiyatlandırma,
- Maliyet Düşürme Teknikleri
- Perakende Matematiđi
- Kurumsal ve Büyük Müşterilere Yüksek Karlı Satış
-



KONTROL SÜRECİ

01

SÜREÇ

02

SONUÇ

03

İHTİYAÇLAR

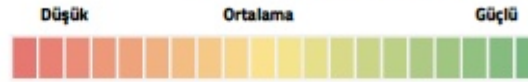


Kuruma Özel Swot Raporu



KURUMA ÖZEL SWOT RAPORU

Kargem Perakende, Mağazacılık Eğitim Danışmanlık



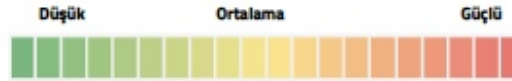
No	(+/-) Potansiyeller	Kurumun güçlendirilmesi gereken yönleri	Kurum Ortalaması	Envanter Ortalaması
1 (+)	Adapte Olabilen	Bir inanca, bir anlayışa, bir duruma veya egemen bir güce uygun davranışta bulunmak, kabullenmek (Riayet etmek) demektir.	3,41	3,98
2 (+)	Motive Etme	Bir konu ya da amaca dönük, kişilere özgüven ve moral verme faaliyetidir.	3,46	4,43
3 (+)	Estetik Duyarlılık	Sanata karşı duyarlılığı ve yatkinliği simgeleyen duygu türü, hissiyat; genellikle sanatçılara has genetik bir özelliktir.	3,49	5,08
4 (+)	Yaratıcılık	Standart uygulamaların dışında farklı (özgün) fikirler üretmek ve uygulamaktır.	3,63	4,81
5 (+)	Müşteri Odaklılık	Doğru müşteriye, doğru zamanda, doğru fiyat ile doğru teklifin yapılması ve sosyal becerilerin gelişmiş olmasıdır. Müşteriye hak ettiği düzeyde hizmet verilmesidir.	3,72	4,75
6 (+)	Farklı Bakış Açısına Sahip	Her insanın, hayata bir bakış açısı vardır. Çocukluğundan itibaren aldığı eğitim, annesinin babasının kişilik yapısı, yaşadığı olaylar, sahip olduğu kültür yapısı bu bakış açısına bakma, yorumlama yeteneğidir. Bu yönü ile doğuştan gelen özgünlükten farklıdır.	3,75	5,05
7 (+)	Esneklik	Değişen durumlara ve koşullara uyabilme yeteneğidir.	3,75	4,72
8 (+)	Hoşgörülü	Her şeyi anlayışla karşılayarak olabildiği kadar hoş, makul görme durumudur.	3,85	5,54
9 (+)	Olumlu (Pozitif)	Pozitif düşünen, engeller karşısında yılmak yerine düşünüp mücadeleye devam edenlerdir. İyimserlik olarak da bakılabilir.	3,85	4,79
10 (+)	Kendiliğinden Doğal (Spontane)	(Anlık Hareket Eden) Daha önce planlanmamış ve değişen şartlar içinde hızlı hareket edebilme yeteneğidir.	3,85	4,55





KURUMA ÖZEL TAKIM RAPORU

Kargem Perakende, Mağazacılık Eğitim Danışmanlık



No	(+/-) Potansiyeller	Kurumun en güçlü potansiyel riskleri	Kurum Ortalaması	Envanter Ortalaması
1	(-) Müdahâlecî	Hoşgörüsüz, acımasız, merhametsiz, zalim düşünce ve davranışlarında belli ilkelere sıkı sıkıya bağlı olan kişidir.	5,40	5,17
2	(-) Katı	Aşırı düzenlilik, titizlik, kusursuz olma, kuralcılık ve bütün bunlarda aşırı katı tutum, başkalarının bu kurallara tam uymasını bekleme, uymayınca hoşgörüsüzlük gösterme hâlidir.	5,31	5,30
3	(-) Fazla Kuralcı	Dürüst, 'doğru' kimse, güvenilir, içten, kibar, insafli ve adaletli olma gibi erdemleri de beraberinde getiren, ahlaken doğru olana (zarar görse dahi) yönelen kişidir.	5,31	5,06
4	(-) Doğrucu	Bir insanı, bir eseri veya bir konuyu doğru ve yanlış yanlarını bulup göstermek amacıyla inceleme işi, tenkit. Özellikle bilginin temellerini ve doğruluk durumunu inceleme, sınaama, yargılama hâlidir.	5,20	5,31
5	(-) Eleştirel	Bir kimseye, yaptığı bir hareketin veya söylediği sözün üzüntü, alınganlık, kırgınlık vb. duygular uyandırdığını öfkelenmeden belirtme hâlidir.	5,00	5,77
6	(-) Sitemkâr	Kişinin, benliğine yönelik güveninin eksikliği yüzünden, hoşnutsuzluk, üzüntü, kendine üzülmeye ve mağduriyet hissi duymasına yönelik eğilimdir.	4,97	5,81
7	(-) Alıngan	Haklı ve doğru olduğuna inanması ölçüsünde haksız ve yanlış olduğunu düşündüğü kişilere karşı güçlü bir şekilde gösterilen tepki eğilimidir.	4,61	4,51
8	(-) Agresif	Yanlış kararlar vermemize neden olan 'hiddet'ten ayrı tutulması gereken bir olgudur öfke. Öfke, bilinçli ve sistematik düşünceye izin verebilen kontrollü bir insan tepkisidir.	4,60	4,73
9	(-) Çabuk Öfkelenen	Söylenmesi gereken konular bile anlatılmayıp, kendine saklayan; sır saklayan, ağzı sıkı, ağzı pek gibi tarif edilen kişiler için, söylenen söz.	4,50	4,97
		Güvende olma, sevgi ve şefkat, kabul edilme, özgüven, beceri, yetenek, bağımsızlık vb. temel ihtiyaçlardır. Bu		



Liderlik Tarzınız

Liderlik Tarzınız

(+/-) Potansiyeller	G.D.	Maske	Ort.
Empati Kurma	4,67	4,15	5,77
İkna ve Müzakere Edici	4,20	4,30	5,03
Yeniliğe Açıklık	4,18	6,01	4,45
Organize Etme	4,11	6,33	4,74
Öncelik (İnisiyatif) Alma	4,00	6,32	4,40
Özgüven	3,95	6,26	4,40
Etkileme	3,92	6,21	4,55
Değişim Yönetimi	3,86	6,27	4,48
Yönetmelik	3,86	6,18	4,56
Göreve Bağlılık	3,84	5,62	5,12
Problem Çözme	3,68	6,12	4,57
Motive Etme	3,59	5,64	4,43
Kişiler Arası İlişki Kurma	3,49	3,98	5,49
Performans ve Gelişim Yönetimi	3,35	4,93	4,86
Gelecek Tasarımı (Stratejik Düşünme)	3,27	3,61	4,77
Neden ve Sonuç Odaklı (Analitik)	3,19	4,89	4,13
Planlama ve Organize Etme	3,14	4,85	4,72
Zaman Yönetimi	3,01	4,82	4,56
İşbirliğine Açıklık	2,87	3,16	5,62
Müşteri Odaklılık	2,43	3,76	4,75
Takım Çalışması	2,35	2,68	5,56

Hayata ve insana dair yüksek hedefleri olan, anlamlı ve nitelikli bir katkıda bulunmaya eğilimli bir liderlik tarzına sahiptirler. İnsanları değerli ve nitelikli bir hedef etrafında birleştirmeye ve kendilerini ortaya koyabilecekleri organizasyonlar oluşturmaya eğilimlidirler.

İnsanların bireysel farklılıklarına ve duyarlılıklarına dikkat eden, kaliteli, seçkin, özel şeyler üretmeye çalışan, insan ve değer odaklı olmaya özen gösteren bir yapıya sahiptirler.

Dürüst, sadık, işini önemseyen, kendisine saygı duyan insanlarla çalışmaktan hoşlanırlar. Liderlik tarzında baskıcı, aşırı müdahâlecî, kuralcı ve zorlayıcı olmamaya çalışırlar. Mümkün olduğunca insanları kendi yaratıcılıklarını ortaya koymaları konusunda teşvik eden, özel ve kişisel alanına saygı duyan, teklif ve teşvik eden ama zorlamayan, bir orkestra şefi gibi uyum ve dengeyi sağlamaya çalışan bir liderlik tarzına sahiptirler.



1K2T

LİDERİNİZİ
TANIMADAN HEDEF
YÜKLEMİYİN!

