



BİR BAKIŞTA TIPX ATLAS · İK

Veriden Stratejiye, İnsan Kaynağından *"İnsan Kıymetine."*

Kurumların İK kararlarını sezgi temelinden veri temeline taşıyan Pro-Hibrit insan analitiği ve karar destek sistemi.

13

YETKİNLİK BOYUTU

İK HYA içeriği

8

PARADOKS KURALI

Otomatik içgörü

9

LİDERLİK STİLİ

Dinamik analiz

%100

KVKK UYUMLU

Veri güvenliği

SAHADAKİ GERÇEK

CHRO'nun masasında 5 farklı rapor. Hepsi aynı şeyi söylüyor.

İK karar vericisi her ay onlarca "bilimsel", "kapsamlı", "küresel standartta" rapor okur. Bu kelimelere artık inanmıyor olabilir. Soru şu: TipX bu kalabalıkta nasıl ayrışıyor?

01 ·

Sezgisel Karar Yorgunluğu

İşe alım, terfi, yedekleme — kararlar hâlâ ağırlıklı sezgiyle alınıyor olabilir. Yanlış kararın faturası 6–12 ay sonra geliyor; o zaman çok geç olabilir.

02 ·

Görünmeyen Sürtünme

Departmanlar arasında, takım içinde, yönetici–çalışan ekseninde gerilim hissediliyor olabilir. "Bir şeyler yolunda gitmiyor" hissi var; ancak veri henüz görünür değil.

03 ·

Tek Tip Liderlik Eğitimi

Tüm yöneticilere aynı liderlik eğitimi veriliyor olabilir. Farklı mizaçlar farklı sonuçlar üretiyor; yatırımın geri dönüşü belirsiz kalıyor.

04 ·

Sessiz İstifa ve Tükenmişlik

Stres altında kim nasıl zorlanıyor? Kim yakında ayrılır? Çıkış mülakatı geç bir veridir — kişi gitmiş, etki yayılmış olabilir.

ÇÖZÜM ÖNERİSİ

Aynı kelimeleri değil, farklı veriyi konuşmak mümkün olabilir.

TipX Atlas, İK'da görünmeyi görünür kılan bir karar destek sistemi olarak tasarlanmıştır.

DÖRT KANITLI VERİ

Sosyal-duygusal beceriler, akademik ve teknik beceriden **daha belirleyicidir.**

Aşağıdaki dört çalışma, TipX'in metodolojik temelini oluşturur. "Neden böyle bir sisteme yatırım yapayım?" sorusuna bu dört veri yanıt verir.

BİLİMSEL KANIT · 1 & 2

Sosyal-duygusal beceriler, akademik ve teknik beceriden daha belirleyicidir.

GOLEMAN (N=20.000)

Etklilik Değişkenleri (%)

BÜTÜN İŞLER**LİDERLİK**

Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books.

TALLON (N=1.610)

Enneagram Mizaç ile Çalışma · DZ Artış (%)



Tallon, R. J. (2009). *Becoming Conscious in an Unconscious World*. iUniverse.

03 · YANLIŞ İŞE ALIM MALİYETİ

SHRM + U.S. DOL

%30 doğrudan maliyet (yıllık maaşın), yönetici roller %50. Dolaylı maliyetlerle toplam fatura yıllık maaşın 1,5–2 katına ulaşabilir.

U.S. Department of Labor (2024) & SHRM (2023). *Talent acquisition benchmarks*.

04 · GELECEĞİN YETKİNLİKLERİ

WEF Future of Jobs 2025

%39 çekirdek yetkinlik 2030'a kadar dönüşecek. Kritik beceriler: analitik düşünme, dayanıklılık, liderlik, motivasyon-öz farkındalık.

World Economic Forum (2025). *Future of Jobs Report 2025*.

03 · ÇÖZÜM EKOSİSTEMİ

TEK SİSTEM

Bütünleşik İK karar destek mimarisi.

TipX İK Çözüm Atlası, kurumun çalışan yaşam döngüsünün tamamını — işe alımdan terfiye, takım kompozisyonundan kurum kültürüne kadar — tek panelden yönetmenize olanak tanır.



4 · TAKİP ET → 5 · YENİDEN ÖLÇ

Sürekli gelişim döngüsü · Çeyreklik veya yıllık ölçüm karşılaştırması

EKOSİSTEMDE YER ALAN 8 ÇEKİRDEK MODÜL



BİZİM AYRIŞAN YANIMIZ

Mizaç temelini modern İK envanterleriyle birleştiren tek sistem.

Pazarda iki yaklaşım var: tek başına Enneagram (derinlik var, bilim zayıf) veya tek başına klasik psikometri (bilim güçlü, derinlik yok). TipX Pro-Hibrit, ikisini birleştirir.

YALNIZ ENNEAGRAM

Truity, iEQ9, ATA, Cloverleaf

- ✓ İçsel motivasyonu derinlemesine okur
- ✓ Stres-güven dinamiklerini gösterir
- ✗ Tek başına bilimsel zemin tartışmalı
- ✗ İK karar metriklerine dönüştürmez

YALNIZ PSİKOMETRİ

Hogan, Korn Ferry, Big Five

- ✓ Geçerlilik ve güvenilirlik kanıtlanmış
- ✓ Norm grupları geniş
- ✗ Etiketleyici dil — "bright/dark side"
- ✗ Motivasyon derinliğini yakalamaz

TİPX PRO-HİBRİT

Pro-Hibrit Yaklaşımı

- ✓ Enneagram + modern envanter birlikte
- ✓ Pozitif Bilgi Dili — etiket değil gözlem
- ✓ 8 paradoks — iç çelişkiyi okur
- ✓ İK karar metrikleriyle hizalı

PRO-HİBRİT RAPORUN ÜÇ KATMANI

PRO

İş Yetkinlikleri

Departman ve rol uyum analizi, kariyer pusulası, mülakat soruları ve gelişim önerileri.

MINDSET

Zihinsel Kapasite

İçgörü, özdüzenleme, hedef odaklılık, öğrenme çevikliği ve dayanıklılık katmanı.

CORE

Mizaç Çekirdeği

Enneagram temelli 9 mizaç eksenini. Çalışanın motivasyon kaynağı, dikkat odağı, stres ve güven dinamikleri.

Otantik Çekirdek + Profesyonel Davranış: Mizaç çekirdeği (içsel motivasyon, dikkat odağı, stres-güven dinamiği) ile profesyonel stil (rol davranışı, öğrenilmiş tepki, yetkinlik düzeyi) arasındaki "makas" gözlemlenebilir hale gelir. Kişiyi tek katmanda etiketlemek yerine, üç katmanda birden okumak mümkün olur.

İK HYA · 13 İÇERİK BOYUTU

Tek raporda **yetkinlik haritası.**

İK Hibrit Yetenek Yönetim Atlası, çalışanın 13 farklı boyuttaki kapasitesini 0–100 ölçeğinde gösterir. Her boyut, somut İK aksiyonuna dönüşür.

KOD	BOYUT	YGÖH BANDI	İK AKSİYONU
D1	Kalite	HIZLI KAZANIM	Kalite kontrol rituali, teslim öncesi prosedür
D2	İnsan Odağı	STRATEJİK YATIRIM	Aktif dinleme atölyesi, koçluk programı
D3	Sonuç Odaklılık	HIZLI KAZANIM	OKR/hedef yönetim atölyesi, KPI sahiplenme
D4	Vizyon & Dönüşüm	STRATEJİK YATIRIM	Design Thinking, hikâye anlatımı projeleri
D5	Analitik Karar	HIZLI KAZANIM	Veri yorumlama, senaryo analizi
D6	Yapı & Operasyon	HIZLI KAZANIM	PMP/Agile, süreç haritalama
D7	Çeviklik & İnovasyon	STRATEJİK YATIRIM	Sprint atölyesi, deneme cesareti pratiği
D8	Kriz Kapasitesi	HIZLI KAZANIM	Kriz simülasyonu, karar koçluğu
D9	İşbirliği	HIZLI KAZANIM	Çatışma yönetimi, kazan-kazan simülasyonu
D10	Öz-Düzenleme	STRATEJİK ÖNCELİK	Mindfulness, beden farkındalığı, mola rituali
D11	Risk Bilinci	HIZLI KAZANIM	B planı, risk haritası, senaryo planlama
D12	İletişim Cesareti	STRATEJİK ÖNCELİK	Asertiflik koçluğu, geri bildirim normalleştirme
D13	Öğrenme Çevikliği	STRATEJİK ÖNCELİK (HIPO)	70-20-10 IDP, mentörlük, zorlayıcı görev

YGÖH NE ANLAMA GELİYOR? Yetenek Geliştirme Öncelik Haritası, her boyutu üç bantta sınıflandırır: **Hızlı Kazanım** (kısa sürede sonuç alınır), **Stratejik Yatırım** (uzun vadeli koçluk gerektirir), **Stratejik Öncelik** (en yüksek yatırım gerektiren alan). Yöneticiniz, hangi çalışana nasıl destekleyeceğini bu harita üzerinden okur.

İK HYA · 8 RİSK FAKTÖRÜ

Görünmeyen riski erken yakalama.

Risk profili, eleme aracı değildir; bilinçli yönetim ve koçluk yatırımı için veridir. Yüksek risk skoru, kişiyi reddetmenin değil, doğru desteği vermenin başlangıç noktasıdır.

R1**Aşırı Kontrol / Mikro Yönetim**

Baskıda tam kontrolü ele geçirme; delege etmeme.

İK Önlem: Güven iklimi koçluğu, delege alıştırmaları.

R2**Onay İhtiyacı / Sınır Güçlüğü**

Fazla yük alma; ihtiyacını söyleyememe.

İK Önlem: Asertiflik ve sınır kurma koçluğu.

R3**Analiz Felci / Teyit Bağımlılığı**

Belirsizlikte hareketsizlik; aşırı teyit ihtiyacı.

İK Önlem: Karar sahiplenme, belirsizlikte adım atma.

R4**Çatışmadan Kaçınma**

Sessiz direniş; geç sorun bildirme.

İK Önlem: Güvenli çatışma pratiği, psikolojik güvenlik.

R5**Dikkat Dağılması**

Rutinde motivasyon kaybı; tamamlamama.

İK Önlem: Zaman kutusu, yapı desteği, rol zenginleştirme.

R6**Duygusal Savunmacılık**

Eleştiriyi kişisel alma; duygusal kapanma.

İK Önlem: Geri bildirim normlaştırma, duygu ayrışması.

R7**Baskıda Sertleşme**

Krizde monopol kontrol; ekip özerkliği engeli.

İK Önlem: Ekip otonomi alıştırmaları, güç paylaşımı.

R8**Tükenmişlik Eğilimi**

Uzun vadeli sürdürülemezlik; yanma.

İK Önlem: Esenlik programı, iş yükü yönetimi, mola ritüeli.

"Çıkış mülakatı zaten geç bir veridir — kişi gitmiş, etki yayılmış olabilir. R8 Tükenmişlik göstergesi, ayrılma sinyalinin 6–12 ay önceden okuma fırsatı sunabilir."

— TipX İK HYA Mimarisi

İK HYA · 8 PARADOKS KURALI

Hiçbir rakipte olmayan analitik içgörü.

Klasik kişilik testleri kişiyi tek tip özelliğiyle tanımlar. TipX, çalışanın iç çelişkilerini görünür kılan 8 paradoks kuralı işletir. Bu, ürünün analitik derinliğini en hızlı kanıtlayan yapıdır.

Başarı / Tükenmişlik

P1

D3 > 75 & D10 < 40

Yüksek satış, ama özdüzenleme zayıf. Kısa vadede yüksek performans, orta vadede tükenme riski.

Aksiyon: Esenlik + Mindfulness + 6 ay re-assessment

Güç / İşbirliği

P2

D8 > 80 & D9 < 40

Krizde inisiyatif var, ama takım uyumu zayıf. "Komuta-kontrol" moduna kayma riski.

Aksiyon: Güven iklimi koçluğu + 360 geri bildirim

Analiz / İnovasyon

P3

D5 > 80 & D7 < 40

Güçlü analitik, zayıf çevik hareket. "Mükemmel analiz" ile "zamanında aksiyon" arasında sıkışma.

Aksiyon: Pilot test pratiği, belirsizlikte adım atma

Yardım / İletişim

P4

D2 > 80 & D12 < 45

Güçlü insan odağı, zayıf sınır kurma. İhtiyaçlarını söylemeyen, fazla yük alan, zamanla tükenen profil.

Aksiyon: Asertifik koçluğu + sınır kurma pratiği

Öğrenme / Kalite

P5

D13 > 80 & D1 < 40

Hızlı öğrenme var, kalite disiplini zayıf. "Yeterince iyi" ile yetinme riski.

Aksiyon: Kalite kontrol alışkanlığı, teslim öncesi prosedür

Vizyon / Operasyon

P6

D4 > 80 & D6 < 40

Vizyon güçlü, operasyonel disiplin zayıf. Büyük resim çiziyor ama günlük süreçleri sürdürmüyor.

Aksiyon: Süreç haritalama, otomasyon eğitimi

Kriz / Risk Bilinci

P7

D8 > 80 & D11 < 40

Krizde hızlı, ama proaktif risk öngörmüyor. Yangını söndürür ama yangını önlemez.

Aksiyon: B planı alıştırmaları, senaryo planlama

Güvenlik / İnovasyon

P8

D11 > 80 & D7 < 40

Güçlü risk bilinci, zayıf inovasyon enerjisi. Her şeyi planlıyor, ama denemeyi geciktiriyor.

Aksiyon: Sprint atölyesi, deneme cesareti geliştirme

PARADOKS NASIL ÇALIŞIR? Sistem, raporu ürettiğinde 8 paradoks kuralını otomatik test eder. Birden fazla paradoks tetiklenirse, en kritik 2 tanesi İK Karar Kokpiti'ne uyarı olarak düşer. Yöneticiniz, çalışanı sorun çıkmadan önce nasıl destekleyeceğini görür. Bu, klasik kişilik testlerinin yapamadığıdır.

9 LİDERLİK STİLİ

Liderin gölgesini ve gelişim hattını **birlikte gösteren sistem.**

Dinamik Liderlik Atlası, John C. Maxwell'in beş aşamalı liderlik modelinden beslenen hiyerarşik yapıyla 9 liderlik stilini okur. Stres ve güven modlarındaki yönetsel salınımları görünür kılar.

01

Prensipli

Örnekle, tutarlılıkla, sorumlulukla yönetir. Ayrıntıya saygılı.

02

Hizmetkâr

Ekibin ihtiyacını önde tutar; motive eder, destekler.

03

Girişimsel

Net hedef, can-do tutum, hızlı uygulama enerjisiyle yönetir.

04

Dönüşümsel

Anlamı koruyarak değişimi başlatır; vizyon ve yaratıcılık.

05

Stratejik

Araştırma, planlama, mantıksal içgörü ile uzun vadeli yön çizer.

06

Etkileşimsel

Kolektif problem çözüme, risk değerlendirme, sadakat üzerinden yönetir.

07

Vizyoner

İnovasyon, yüksek enerji, fikir üretme, fırsat yakalama tarzı.

08

Otoriter

Stratejik vizyon, etki ağı, dürüstlük, cesaret ve eylem.

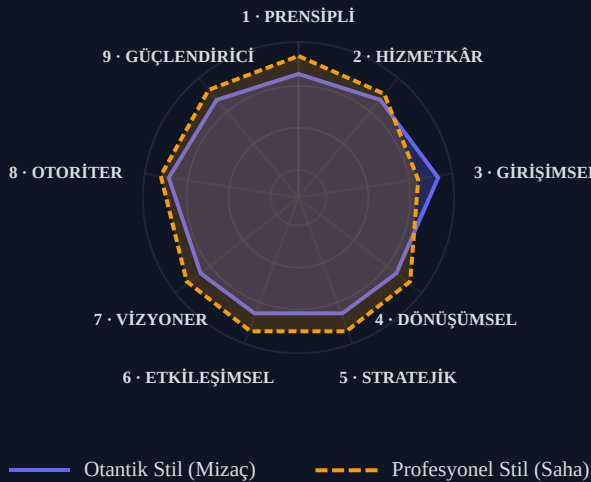
09

Güçlendirici

Uzlaşa, kapsayıcılık, sabır, başkalarına saygıyla yönetir.

DLM RADARI

Enneagram 9 Stil Liderlik Analizi · Otantik Stil ve Profesyonel Stil



OTANTİK STİL İLE PROFESYONEL STİL ARASINDAKİ MAKAS

Liderin doğal eğilimi ile rolün gerektirdiği davranış arasındaki salınım.

DLM raporu, bu makasın boyutunu, baskı altında nasıl açıldığını ve liderlik koçluğunda nereye yatırım yapılması gerektiğini gösterir.

STRES MODU

Liderin baskı altında "gölge davranışları" — kontrolün artması, delegenin kapanması, sertleşme, kaçınma. DLM raporu, hangi liderin hangi modda nasıl davrandığını gösterir.

GÜVEN MODU

Güvende olduğunda liderin açılan tarafı — daha yumuşak, paylaşımcı, ekibe alan açan. Liderlik koçluğu, bu modu kalıcı hâle getirme yatırımdır.

DİNAMİK PERFORMANS SALINIMI

Liderin baskı altında ve güvendeki davranışsal salınımı



Aynı liderin üç farklı moddaki davranışı — DLM raporu, modlar arası geçişi görünür kılar.

BEŞ KATMANLI NÖRODİNAMİK LİDERLİK ANALİZİ

5	NÖRAL SENKRONİZASYON ⇒ VİZYON & DÖNÜŞÜM	Kolektif zihin — liderin yön verdiği, ekibin ortak hedefe hizalandığı dönüşüm sahnesi.
4	NÖROPLASTİSİTE ⇒ ÖĞRENEN ORGANİZASYON	Bilişsel esneklik — yeni duruma uyum kapasitesi, sürekli öğrenme alışkanlığı.
3	PREFRONTAL KORTEKS ⇒ SİSTEM & STRATEJİ	Yönetici işlev — yapı, karar düzeni, planlama ve odak kapasitesi.
2	LİMBİK SİSTEM ⇒ KÜLTÜR & AİDİYET	Duygusal bağ — anlam, güven dokusu, ekibe ait olma; kültürel ortaklığın zemini.
1	AMİGDALA ⇒ PSİKOLOJİK GÜVENLİK	Stabil zemin — savaş-kaç dengesinin sönmümlendiği, hata yapmaktan korkulmayan güvenli temel.

DLSÖ K1-K5 SKOR HARİTASI

Beş katmanın skor profili. Doğal akış ve stratejik yatırım.

Beş Katmanlı Nörodinamik Liderlik Piramidi, liderin birey nörolojisini örgüt işleviyle ilişkilendirir. DLSÖ ölçeği bu beş katmanı 0–100 aralığında haritalar; örnek lider profili üzerinden hangi katmanın doğal akışta olduğunu, hangisinin stratejik yatırımla güçleneceğini somutlaştırır.

DLSÖ BEŞ KATMAN SKOR PROFİLİ

Örnek lider profili · 0–100 ölçek · Doğal akış ve stratejik yatırım alanları

K5 · Dönüşüm (Vizyon) — Vizyoner Odak · bütün örgütten aynı hedefe hizalama **83/100** DOĞAL AKIŞ



K4 · Öğrenme (Kapasite) — Kapasite · potansiyel açığa çıkar; öğrenmeyi alışkanlığa çevir **68/100** STRATEJİK YATIRIM



K3 · Düzen (Öz-Düzenleme) — Reaktif tepkilerden proaktif strateji düzenine geçişi destekler **76/100** DOĞAL AKIŞ



K2 · Aidiyet (Bağ) — Bağlanırlık — organizasyonel duygusal hafızayı diri tut **61/100** STRATEJİK YATIRIM



K1 · Güvenlik (Zemin) — Stabilizatör — belirsizliği azaltır, güven veren liderlik üretir **71/100** DOĞAL AKIŞ



DOĞAL AKIŞ

≥ 70

Lider bu katmanda doğal güç gösterir; baskı altında akıcılığını korur. Koçlukta destek odağı yerine **kaldıraç alanı** olarak kullanılır.

STRATEJİK YATIRIM

50 – 69

Potansiyel taşınır; baskıda salınım gözlenebilir. **Yapılandırılmış koçluk ve davranışsal pratikle** orta vadede güçlenmesi hedeflenir.

DLSÖ NASIL OKUNUR

Beş katmanın bileşkesi

Her katman, liderin **mizaç çekirdeğini** ve **profesyonel davranış göstergesini** birlikte değerlendirir; tek özellik değil, iki katmanın bileşkesi olarak okunur.

8 SOMUT KULLANIM SENARYOSU

Problem · Çözüm · Çıktı. Sahanın yaşadığı 8 İK kararı.

TipX, sadece envanter sunmaz — günlük İK sürecinin içine girer. Aşağıdaki 8 senaryo, müşterilerin somut olarak hangi problemde hangi çözümü kullandığını gösterir.

01

İŞE ALIMI MÜLAKATIN ÖTESİNE TAŞIMAK

"Mülakat iyi geçti, üç ay sonra ayrıldı."

Adayın mizaç-rol uyumu 0–100 ölçekte hesaplanır. Mülakatta sorulacak 5 kritik soru üretilir.

Araç: Pro-Hibrit Kişilik Atlası

02

İÇERİDE GELİŞTİRMEK

"Dışarıdan almaktansa içeriden yetiştirebiliriz mi?"

Mevcut çalışanın 13 boyut + Öğrenme Çevikliği (D13) haritası alınır. Yeni rol için gelişim hattı çizilir.

Araç: İK HYA · 13 Boyut

03

DEPARTMAN/POZİSYON TERCİH HARİTASI

"Hangi departmana yerleştiresek daha verimli olur?"

Pro-Hibrit'in PRO katmanı, çalışanın departman ve rol uyumu açısından haritalandırır. Kariyer pusulası önerir.

Araç: Pro-Hibrit · PRO Katmanı

04

TERFİDE LİDERLİK OLGUNLUĞU

"Yönetici yapsak hazır mı?"

9 liderlik stilinde profil çıkarılır. Otantik ve profesyonel makas, stres modu ve gelişim hattı görünür kılınır.

Araç: Dinamik Liderlik Atlası

05

ZOR PERFORMANS GÖRÜŞMESİ

"Geri bildirim vermeye çekiniyorum, kapanıyor."

Çalışanın mizacına uygun dile uyarlanmış yargılamayan geri bildirim kılavuzu üretilir.

Araç: Pro-Hibrit + İK HYA · STAR

06

TAKIM KOMPOZİSYONU

"Yeni proje takımını nasıl kurayım?"

Uyumluluk Matrisi ile takım içi sinerji ve çatışma noktaları görünür kılınır. Eksik element tespiti yapılır.

Araç: Takım Mühendisliği · Uyumluluk Matrisi

07

TÜKENMİŞLİK ERKEN UYARISI

"Kim yakında ayrılır, kim tükenmişlikte?"

R8 Tükenmişlik Eğilimi formülü ve 8 Paradoks otomatik uyarı düşürür. P1 = yüksek başarı + düşük öz-düzenleme.

Araç: İK HYA · R1–R8 Risk Radarı

08

KÜLTÜR DÖNÜŞÜMÜ ETKİ ÖLÇÜMÜ

"Yatırdığım eğitim parası işe yaradı mı?"

Eğitim/koçluk öncesi-sonrası ön/son test ile ölçüm. Gelişim yüzdesi ve değişim haritası raporlanır.

Araç: Kurumsal Analiz · Proje + Dalga

EĞİTİM · KOÇLUK · UZMAN AĞI

Veriden davranışa uzanan altı destek hizmeti.

Envanter ve rapor dönüşümün başlangıcıdır; bitişi değil. TipX'in altı destek hizmeti veriyi davranış değişimine çevirir; ayrıca uzman psikolog ağıyla çalışan ve ailesinin esenliğini destekler.

01

CANLI ATÖLYE

Görmeden inandıran kuruma

Pro-Hibrit, DLM ve İK HYA raporları üzerinden gerçek vaka çözümleri. Karar dilini ortaklaştırır.

Çıktı: Pilot kararı için ortak dil.

02

YÖNETİCİ KOÇLUĞU

Bireysel veya küçük grup

DLM raporu temelinde yapılandırılan koçluk. Otantik-profesyonel stil farkı, gölge davranışları, gelişim hattı.

Çıktı: Davranış değişimi.

03

EQMIND PROGRAMI

Duygusal Zeka + Mindfulness

Goleman 5 EQ bileşeni temelinde stres tepkileri ve dikkat-odak alışkanlıkları. Yüksek baskıdaki ekipler için.

Çıktı: Tükenmişlik riskinde azalma.

04

TAKIM MÜHENDİSLİĞİ

Departman düzeyi

Takım kompozisyonu üzerinden eksik element, sürtünme noktaları, çatışma yönetimi. Uyumluluk Matrisi kullanılır.

Çıktı: Departman içi sürtünmenin azalması.

05 · UZMAN AĞI

PSİKOLOJİK DESTEK

Çalışan Destek Programı (EAP)

Çalışan ihtiyaç hissettiğinde TipX uzman psikolog ve danışman ağına gizli erişim. Stres, kaygı, yaşam geçişi destek seansları.

Çıktı: Kurumsal esenlik göstergeleri.

06 · İSTEĞE BAĞLI

AİLE / İLİŞKİ DESTEĞİ

Çalışanın talebine bağlı, gizli

İhtiyaç hisseden çalışan TipX Çift Uyum Atlası ve aile danışmanlığına başvurabilir. Ev hayatındaki gerilim iş performansının görünmeyen birinci nedeni olabilir.

Çıktı: İş-yaşam dengesi, dolaylı performans katkısı.

ETİK ÇERÇEVE — KVKK VE GİZLİLİK

Psikolojik destek ve aile-ilişki hizmetleri doğrudan çalışanın talebiyle başlar; içerik kurumla paylaşılmaz. Kurum yalnızca toplu, anonim kullanım istatistiklerini görür: kaç başvuru, hangi kategori, ortalama seans sayısı. Bireysel kayıtlar mahremdir. Bu sınır, programın güvenilirliğinin ve katılımın sürdürülebilirliğinin temelidir.

11 · KURUMSAL PANEL

CHRO ODASINDAN

Tüm kurumun insan haritasını tek panelden okuyun.

TipX Kurumsal Panel, departman ve şube bazında toplu rapor üretir. Profil dağılımı, stres ısı haritası ve tükenmişlik radarı tek ekrandan görülür.



DEPARTMAN BAZLI STRES ISI HARİTASI

Sistem, departmanları R1–R8 risk göstergelerine göre renklendirir. Yöneticiler, hangi departmanın hangi alanda destek ihtiyacı olduğunu tek bakışta görür.

DEPARTMAN	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
Satış	32	58	41	48	62	44	55	67
Operasyon	78	42	55	33	28	31	39	52
IT	45	39	72	29	68	37	33	58
Finans	52	33	61	44	35	48	29	47
İK	38	65	44	59	42	53	36	61
Pazarlama	29	47	38	55	71	42	45	53

<40 düşük 40–55 izlenmeli 55–65 yüksek >65 kritik

YÖNETİCİ NOTU

Satış departmanında R8 (Tükenmişlik) ve R5 (Dikkat Dağılımı) kritik bandda. Önerilen aksiyon: EQMind atölyesi + iş yükü yeniden değerlendirmesi + 6 ay sonra yeniden ölçüm. **Operasyon** departmanında R1 (Mikro Yönetim) yüksek; yönetici koçluğu öncelikli.

İKİ MODEL · TEK DEĞER

Klasik Model veya Hibrit Model. Kurumunuzun ihtiyacına göre seçin.

Bazı kurumların İK ekibi süreci kendi yürütmek ister, bazı kurumlar dış uzman desteği tercih eder. TipX iki modeli birden sunar.

A · Klasik Model

İK EKİBİNİZ SÜRECİ YÜRÜTÜR

TipX, sistemi, eğitimi ve teknik desteği sağlar; süreci kurumun kendi İK ekibi yönetir.

DAHİL OLANLAR

- ✓ İK ekibine kurulum eğitimi
- ✓ Sistem panel erişimi · Sınırsız rapor
- ✓ Düzenli destek hattı
- ✓ Periyodik güncelleme atölyesi

B · Hibrit Model

TIPX UZMAN EKİBİ DESTEKLER

TipX uzman, koç ve danışman kadrosu uygulama, yorumlama ve geri bildirim oturumlarını kurum adına yürütür.

DAHİL OLANLAR

- ✓ Online veya yerinde envanter uygulama
- ✓ Çalışan ile birebir geri bildirim oturumu
- ✓ Yöneticiyle bireysel destek seansı
- ✓ Kuruma dönük periyodik raporlama

HER İKİ MODELDE DE GEÇERLİ — KURUMSAL ESNEKLİK

Hazır envanterler kurumunuzu yansıtmıyor mu? Sistem ihtiyacınıza uyarlanır.

01

Ön Test – Son Test

Eğitim, koçluk veya kültür programı öncesi ve sonrası ölçüm. Aynı kişi/grup için karşılaştırmalı analiz.

02

Kuruma Özgü Anket

Kurumun spesifik ihtiyacına göre TipX uzmanlarınca tasarlanan envanter ve rapor şablonu.

03

Self-Service Anket

Kurum kendi anketini ve rapor şablonunu sisteme yükler. KVKK uyumlu yapı.

04

Markalama

Logo, renk paleti ve tipografi kuruma özel uyarlanır; kurum kendi sistemini deneyimler.

KURUMSAL ANALİZ ALTYAPISI Bu üç yetkinlik birlikte kurumsal analiz altyapımızı oluşturur: kurum-proje-dalga-katılımcı yapısında ön test/son test karşılaştırması, departman bazlı kırılımlar, dalga bazlı değişim yüzdeleri, anonim toplu raporlama. Eğitim öncesi/sonrası etkiyi yüzdeler olarak gösterir; yöneticinin yaptığı yatırımı veriyle savunmasını sağlar.

BİR SONRAKİ ADIM · ÜÇ SEVİYELİ GİRİŞ

30 dakikalık demo. Bir departman.

Kurumsal müşteri ürünü ön ödemeye satın almaz; deneyimler, ikna olur, sonra ölçeklendirir. Önce 30 dakikalık demo ile tanışma, sonra üç seviyeli kademeli giriş.

1 · ATÖLYE

Tanıtım Atölyesi

DÜŞÜK EŞİK

- Kısa süreli canlı uygulama
- İK ekibi ve yöneticilere
- Örnek rapor okumaları
- Ortak karar dili oluşumu

EN ÇOK TERCİH EDİLEN

2 · PİLOT

Pilot Uygulama

ORTA EŞİK

- Belirli bir departman üzerinde
- Sınırlı çalışan ölçeği
- Bireysel + departman raporu
- Ortak yorumlama oturumu

3 · LİSANS

Yıllık Lisans

YÜKSEK EŞİK

- Tüm kurum ölçeğine
- Kurumsal Panel + review
- Self-service & white-label
- Periyodik kurum raporu

SÜREÇ AKIŞI

1

Tanışma Görüşmesi

30 dakikalık online toplantı. İhtiyaçlarınızı dinleriz, sistemi gösteririz.

2

Pilot Uygulama

Tek gönüllü departman/ekip. Gerçek raporlar üretilir, kurumsal birikim oluşur.

3

Ölçekleme

Pilot sonuçları görüldükten sonra geniş ölçekli yıllık lisansa geçiş.

Pilot, satış değil iç ikna aracıdır.

Kurumun İK ekibi pilot sonrası kendi iç toplantılarında "Bunu yıl sonu bütçesine almalıyız" diyebilir. Pilot tatmin etmezse kontrat zorunluluğu yoktur.

WEB
tipxatlas.com

E-POSTA
info@typexatlas.com

SOSYAL
@tipxatlas