

RÖPORTAJ

Sn. Osman İKİZ ile
Samimi Bir Sohbet

BİR PAZAR ARAŞTIRMASI YAKLAŞIMI

Kesintisiz Güç Sistemleri (UPS) İçin
Kurumsal Müşteri Bulma Stratejileri

YENİ ÜRÜN

DS POWER U1 Online UPS ve TEOS+ 100 U1

TANİYALIM

İnsan Kaynakları - İdari İşler

DİJİTAL İK



Geleneksel İK İşleyişinin
Dijitale Entegrasyonu

OCAK 2024 - 4
TESCOM

DAHİLİ BÜLTEN

04

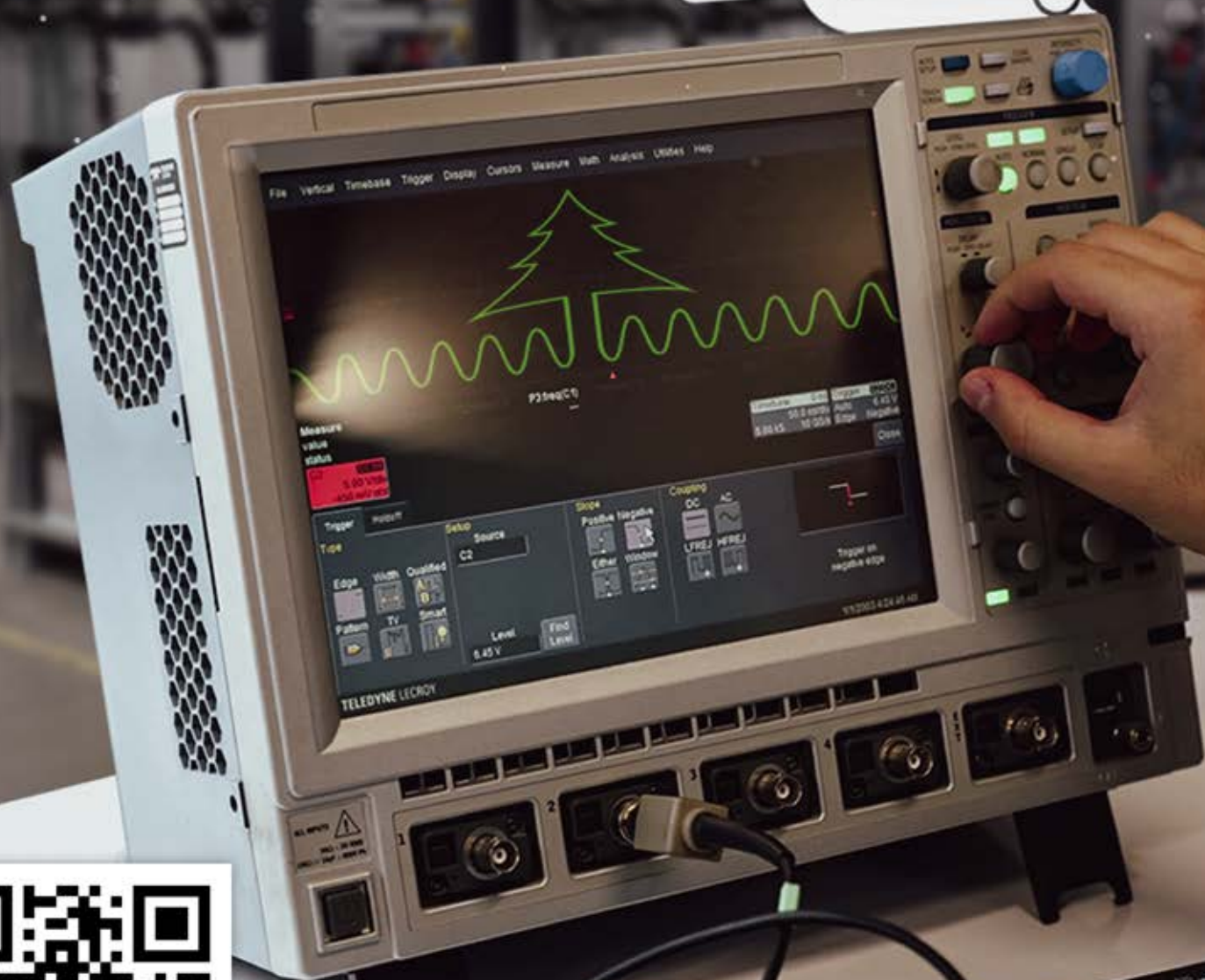
Güncel

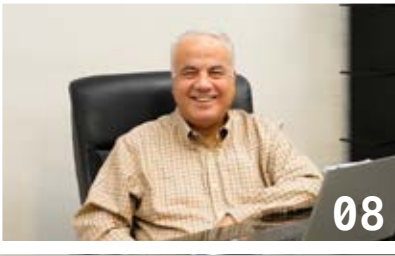
Etkinliklerle ve eğitimlerle dolu
son 3 ayda ki gelişmeler.



Mutter Yollar

2024





BU SAYIMIZDA...

04 Güncel

Etkinliklerle ve eğitimlerle dolu son aylardaki gelişmeler.

06 Yeni Ürün

DS POWER U1 Online UPS ve TEOS+ 100 U1

08 Röportaj

Sayın Osman İKİZ ile samimi bir sohbet

14 Tanıyalım

İnsan Kaynakları ve İdari İşler departmanlarına bir bakış

18 Dijital İnsan Kaynakları

Yağmur ERCAN

20 Bir Pazar Araştırması Yaklaşımı

Samra FAZELİ

22 Kutlama & Tebrik



**Yeni bir yıl,
geçmişin deneyimleriyle beslenip,
bugünün farkındalığıyla anlam
kazanan bir yaşam felsefesinin
başlangıcıdır.**



BİZDEN HABERLER

2023 Çözüm Ortakları Toplantısı Antalya...

10-12 Kasım 2023 tarihlerinde, Limak Atlantis Deluxe Hotel Antalya Belek'te **Çözüm Ortakları toplantısı** gerçekleştirildi.

Toplantı, Pazarlama Müdürü Mahmut ALPTEKİN'in moderatörlüğünde, Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Davut YURTTAŞ'ın açılış konuşması ile başladı.

Pazarlama departmanı ve faaliyetleri hakkında sunum sonrasında, katılım gösteren çözüm ortakları sırasıyla söz alarak fikir ve düşüncelerini paylaştılar.

Toplantının 2. bölümünde ise, B2B görüşmeleri gerçekleştirilerek, "**Daha İyiyeye Nasıl Ulaşabiliriz?**" sorunun cevapları arandı.

Son bölümde ise çözüm ortaklarına plaketlerini, yönetim kurulu başkanı ve yönetim kurulu üyeleri tarafından takdim edildi.

Değerli çözüm ortaklarına katılımlarından dolayı teşekkür ederiz.

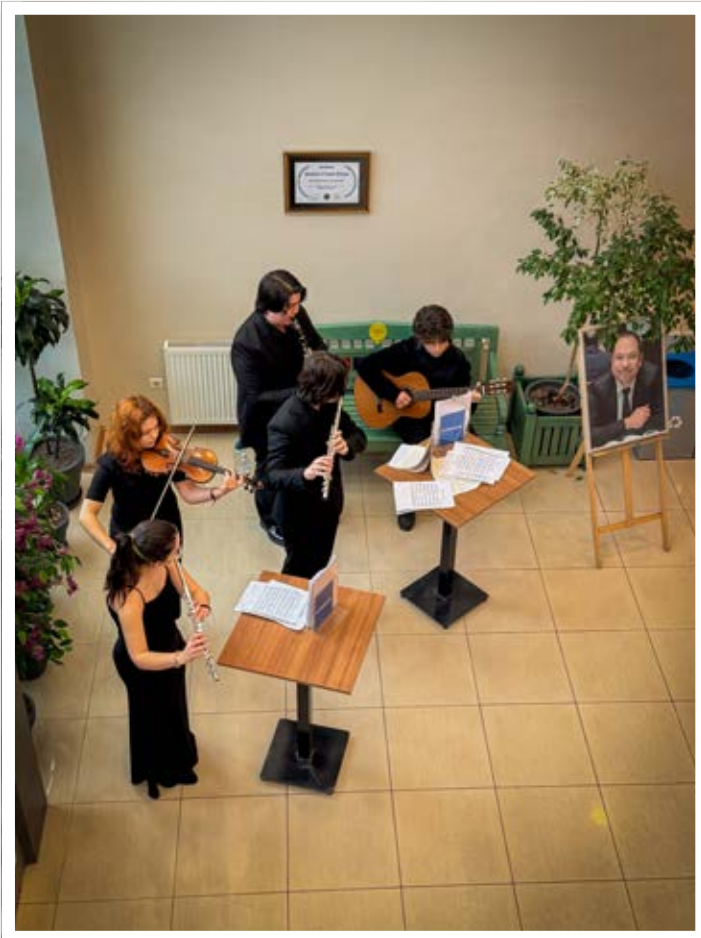


7. Konya Savunma Sanayi Tedarikçi Buluşması...

Tescom Elektronik olarak, 23-25 Kasım tarihleri arasında, Konya Sanayi Odasının, Selçuklu Kongre Merkezinde düzenlediği 7. Konya Savunma Sanayi Tedarikçi Buluşmalarında, katılımcı firma olarak yerimizi aldık.



Nedim GOMEL 3. Yıl Anma Töreni...



Türkiye Operasyonlar ve Satış Direktörümüz **Nedim GOMEL**'in vefatının 3. Yıl Anma Töreninde aziz hatırasını yaşatmak amacıyla, **Buca Işılay Saygın Güzel Sanatlar Lisesi** Müzik Bölümü öğrencileri tarafından gerçekleştirilen müzik dinletisi, İzmir Fabrikada ve aynı anda Tescom'un YouTube kanalından canlı olarak yayımlandı.





YENİ
ÜRÜNLERİMİZ

DS Power U1 Online UPS 15 - 250 kVA

DS Power U1 On-Line UPS, özellikle Amerika kıta pazarı başta olmak üzere, 110VAC-60Hz sistemler için gerekli ihtiyaca cevap vermek üzere tasarlanmıştır. Performansından ödün vermeden çok çeşitli elektriksel ortamlara uygun olarak programlanabilen en son DSP teknolojisine sahiptir.

DSP teknolojisi ile birlikte, verimlilik, güvenilirlik ve fonksiyonellik eski analog teknoloji ile ulaşılamayan seviyelere yükseltilmiştir.

Bu teknoloji sadece MTBF'de önemli bir artış yaratmakla kalmayıp, aynı zamanda DSP'nin çok yüksek hızda doğru olarak sinyalleri işleme kabiliyeti ile tüm UPS alt sistemlerinin büyük ölçüde arttırılmış hassasiyetle kontrol edilmesine olanak sağlar.



GENEL ÖZELLİKLER

- Trafosuz UPS teknolojisi
- 3 adet DSP ile kontrol edilen modüler yapı
- Doğrultucu ve invertör için ayrı anakart avantajı
- 3-Level doğrultucu ve inverter teknolojisi ve tamamen dijital yapı
- Daha az elektronik komponent ve SMD teknolojisi
- Girişte düşük akım harmonik distorsiyonu
- Yüksek giriş güç faktörü
- %95'e varan yüksek verim
- Seçilebilir giriş/çıkış gerilim/frekans aralığı
- Gerçek çift çevirim
- Statik ve bakım bypass anahtarı
- High charging current capacity
- Eco mode çalışma (opsiyonel)
- Split by-pass girişi (ikinci giriş)
- Gelişmiş TFT ön panel
- IEC Direktifine göre üretilmiştir; EN62040



DSP Kontrol

IGBT Doğrultucu

3-Level Teknolojisi



ENDÜSTRİ



MEDİKAL



VERİ MERKEZİ



ULAŞIM



KOMPLEKSLER

- CE, TSE ve GOST standartlarına uygun
- ISO9001, ISO14001 uyumlu üretim
- Girişte gelişmiş kontrol
- Sıcaklık kompanzasyonlu şarj sistemi (isteğe bağlı)
- Çıkış akım sınırlaması
- Çıkış DC kaçak koruması
- 3 seviyeli akü koruması
- Çıkışta kısa devre ve aşırı yük koruması
- Harici REPO girişi
- 512 olay kaydı (46.000 alarm)
- Saat ve takvim (akü destekli)
- Otomatik akü testi, kalan akü süresi göstergesi
- 2 adet RS232 seri port ve programlanabilir 4 adet kuru kontak çıkışı
- Opsiyonel 12 adet kuru kontakt çıkışı
- Opsiyonel SNMP, MODBUS ve Uzaktan İzleme Paneli
- Cihaz çalışma parametrelerini görüntüleme
- Gelişmiş uzaktan kontrol özellikleri
- Kullanıcı ve merkezi servis şifreleri korunan güvenli
- 2 yıl garanti

Düşük Gerilim UPS

DSP Dijital Kontrol Teknolojisi

Yüksek Frekans ve Gerçek Çift Çevirim



GENEL ÖZELLİKLER

- Yüksek frekans ve gerçek çift çevirim
- DSP dijital kontrol teknolojisi
- Giriş güç faktörü düzeltmesi (PFC)
- Geniş giriş gerilim aralığı
- 6 ~ 20kVA'da çıkış gücü faktörü 1.0
- Cold start
- Otomatik algılama frekansı
- Enerji tasarrufu için ECO modunda çalışma
- LCD üzerinden seçilebilir çıkış gerilimi
- Çıkış bypass'ı LCD aracılığıyla 1,2,3kVA'ya ayarlanabilir
- 6~20kVA'da 50Hz/60Hz frekans dönüştürme modu mevcuttur
- 6 ~20kVA dahili çıkış izolasyon transformatörü
- LCD aracılığıyla seçilebilir akü düşük gerilimi
- Açılışta kendini test
- Gelişmiş pil yönetimi (ABM)
- Kısa devre ve aşırı yük koruması
- Kapalı modda otomatik şarj
- Yükler değiştiğinde fan hızının otomatik kontrolü
- Standart RS232 iletişim bağlantı noktası ve RJ45 koruması
- Opsiyonel USB/SNMP iletişim bağlantı noktası
- Opsiyonel acil kapatma (EPO)
- Opsiyonel uzatma akü bankası
- 6 ~20kVA'da opsiyonel manuel bypass
- 6 ~20kVA'da opsiyonel N+X yedeklilik paralel

1. Aşırı akım koruması

2. AC Giriş

3. Modem/Tel/Fax

4. DC Giriş

5. Çıkış

6. FAN

7. RS232

8. USB (opsiyonel)

9. EPO (opsiyonel)

10. Manuel Bypass (opsiyonel)

11. SNMP/AS400 (opsiyonel)

12. Kesici

13. Paralel Kart (opsiyonel)

14. BAT_NTC (opsiyonel)

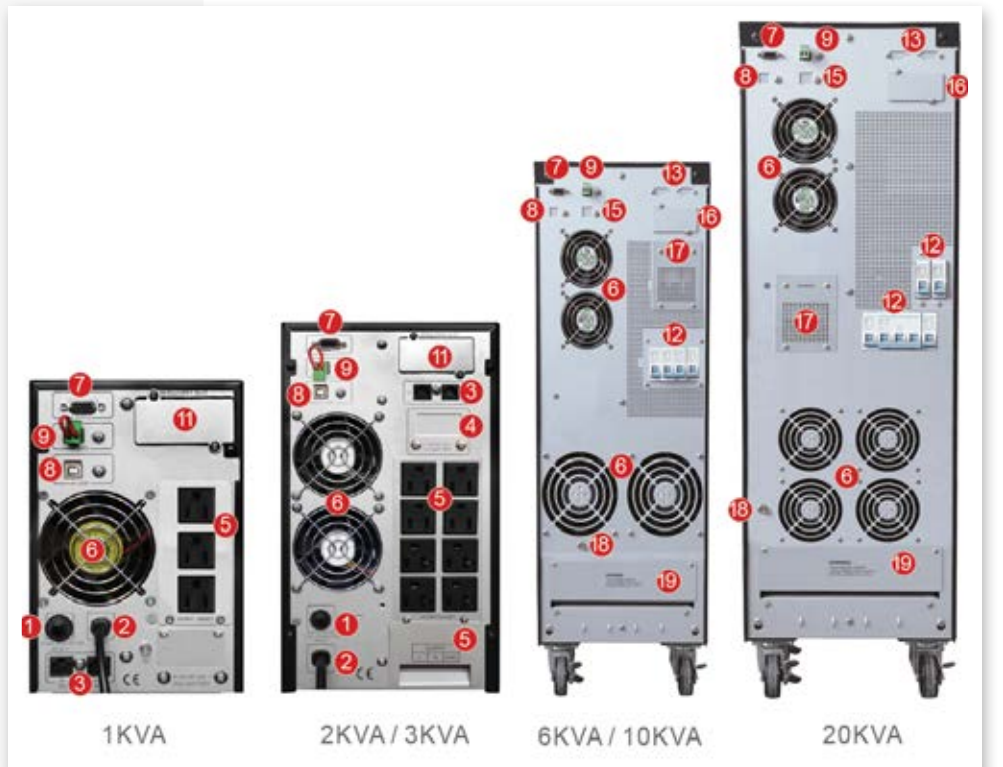
15. Sıcaklık Tespiti (opsiyonel)

16. Akıllı slot veya RS485 (opsiyonel)

17. Rezerve (opsiyonel)

18. Toprak

19. Terminaller ve Kapak



OSMAN İKİZ



Tescom Elektronik Genel Müdürü

Bu sayımızda, Tescom Elektronik'in gelişiminde ve kurumsallaşma aşamasında emeği geçmiş olan, genel müdürümüz Sayın Osman İKİZ'e yer vermek istedik.

Kendisiyle yapmış olduğumuz bu samimi sohbetten sizlerinde keyif alacağınıza eminiz.

01

Merhaba Osman bey; öncelikle sizi tanımak isteriz. Bize kısaca kendinizden bahseder misiniz?

5 Aralık 1958'de Manisanın Soma ilçesinde dünyaya geldim. İlkokul 3'ün ikinci yarısına kadar hayatım geniş bir bahçenin içindeki evde geçti. 1967'de taşındığımız İzmir'de apartman hayatına geçmiş olmamıza rağmen Hatay Caddesi üzerinde Susuz Dede çevresindeki boş araziler, tepeler, dere boyları çocukluktan gençliğe geçiş dönemimde hem oyunlarımızı oynadığımız hem de arkadaşlarımızla, komşu mahallelerdeki gençlerle sosyal bir hayatı paylaştığımız alanlar olmuştur.

Güzelyalı Hakimiyeti Milliye İlkokuluna yolu olmayan patikalardan yürüyerek gittiğimi yazınca sanki köy hayatını anlattığımı düşünebilirsiniz ama 1960'ların son yarısındaki İzmir böyle herkesin birbirini tanıdığı, çocukların korkmadan caddelerinde oynadığı, bisikletlere bindiği, ben girmesem bile Güzelyalı semtinden denize girilen bir şehirdi.



1960 - Güzelyalı



1969 yılında imtihanla kazanılan İzmir Koleji'nde yatılı olarak öğrenim hayatıma devam ettim. Arkadaşlığın, dostluğun ne olduğunu öğrendiğim, kişiliğimin oturduğu çok önemli olan bir dönemdi.

Lise 1 yazında garson olarak çalışma hayatına atılmam, sonraki yaz tatillerimde ve üniversite sırasında da çalışarak hayatımı kazanarak öğrenimime devam etmem kişiliğimi şekillendiren diğer aşamalardı.



1976 yılında İTÜ Elektrik Fakültesi Elektronik ve Haberleşme bölümünü kazandıktan sonra hayatım İstanbul'da şekillendi ve İstanbul halen yılın en az yarısında yaşadığım bir şehir olarak hayatımdaki önemini korumaktadır.

Mühendisliği seçmeseydim ikinci tercihim arkeolog olmak olabilirdi. O tarihlerde para kazanılamayacak bir meslek olduğundan tercih etmediğim ama hobinin ötesinde ilgi ve bilgimin olduğu bir alandır. Özellikle Anadolu Tarihinin Malazgirt Savaşı ile İstanbul'un Fethi arasındaki dönemine özel merakım vardır.

Diğer hobim ise şehirlerde eski sokakları dolaşmak, ufka kadar görebildiğim coğrafyalarda yürümektir.

El becerilerim gelişmediğinden ne resim yapabilir ne de doğru dürüst bir enstrüman çalabilirim. Ama her türlü müziği dinlemek günün stresini atmak için başvurduğum yöntemlerden birisidir.

1982 yılında okul arkadaşım ve iş hayatımı birlikte geliştirip şekillendirdiğim eşimle evlendim, ikiz kızlarım ve 5 torunum bulunmaktadır.

Tescom ailesine katılmadan önceki çalışmalarınız nelerdi ve Tescom yolculuğunuzdan bahsedermisiniz?

İlk SGK kaydım 1 Temmuz 1974 tarihinde olduğuna göre, tam **50 yıldır çeşitli pozisyonlarda çalışma hayatının içindeyim**. Bunun son 5 yılı Tescom'da geçtiğinden, %10 gibi önemli ve son bölümü bu çatının altında tamamlanmaktadır.



Öncesine gelecek olursak, üniversitenin son dönemine kadar aklınıza gelebilecek her türlü işi yaptığım bir kenara koyarsak, mezuniyet belgemi almadan 1981 yılında mühendis olarak **Enelsan Kontrol Sistemleri** adında otomasyon ürünleri üreten, pazarlayan, projeler yapan bir firmada çalışmaya başladım.

1982-1984 döneminde askerliğimin acemi dönemi dışında da Deniz Kuvvetlerinin AR-GE laboratuvarında mühendis olarak hem mesleğime devam ettim hem de hafta sonları Enelsan'da çalışmaya, para kazanmaya devam ettim.

Meslekteki ilk yıllarımı geçirdiğim Enelsan'dan 1985 yılında ayrılarak; o tarihte önem kazanmakta olan bilgisayar sektörüne yatırım yapan, **Cihan Holding**'in yeni kurulan bir şirketinde **Teknik Servis Müdürü** olarak göreve başladım.

Bu yeni şirkette işe başlamam ile aslında yolumun daha o tarihte Tescom ile kesiştiğini yıllar sonra fark ettim. Pals Elektronik isimli bu yeni şirketin Genel Müdürü olan askerlik arkadaşım bana hep İzmir'deki Tümel isimli bir firmadan bahsedirdi, 30 yıl sonra bu şirketin Genel Müdürü olacağımı tahmin bile edemezdim.

1987'de daha Inform bile kurulmamışken Davut ve Mustafa beylerin ilk ürettikleri UPS'leri pazarlayan ilk bayileri olduğumda Pals'in Genel Müdürüydüm. Bu nedenle, daha o tarihlere başlayan karşılıklı güvene dayanan ilişkimizden dolayı Tescom'da göreve davet edildiğimde hiç tereddüt etmeden kabul ettim.

Pals'te çalışırken 1986 yılında **Türkiye'de ilk SKD bilgisayarın montajının ardından monitör üretimini başlattım**. Onlarca okulda bilgisayar laboratuvarları kurdum, muhasebe yazılımları, özel uygulama yazılımları geliştirmesini yönettim.

Türkiye'nin 6. 5 yıllık kalkınma planının hazırlanmasında Elektronik komitesinde görev aldım. Tayvan'da Kore'de işbirliği anlaşmaları imzaladım.

1987 yılında bu şirketin Genel Müdürlüğü'ne şartlı atandığımda şirketin mali sorunları vardı.

Genel Müdürlük görevini ben bu şirketi kara geçirebilirim dediğimden bana vermişlerdi, ben de 1988 yılı sonunda Türkiye bilgisayar pazarındaki payımızı %10'a kadar yükseltip kara geçirdikten sonra artık kendi işimi kuralım diye düşüncesi ile 1989 yılı başında istifa ettim.

Bugün değerlendirdiğimde gençlik cesareti olarak değerlendirdiğim, otomasyon alanında bir İspanyol firma ile ortaklık yaparak Haziran 1989'da ELIOP Otomatik Kontrol Sistemleri isimli şirketimi kurarak, halk arasında söylendiği gibi kutuplarda buzdolabı satmaya soyundum.

Türkiye'de modern sanayinin ithalata dayalı yatırımla kurulma aşamasında olduğu, Endüstrinin 1. evresinden (buhar gücü ile çalışan sanayi tesislerini de gördüm) 2. evresine (kömürden petrole, hatta doğalgaza geçişi de) geçmeye çalışılan bir dönemde, bugün Endüstri 4.0 olarak adlandırılan işlere soyunmak, bunu da sadece bir fabrikada değil, bir şehir bir ülke boyutunda uygulamaya kalkmak zor, yıpratıcı ama çok öğretici bir süreçti. Bu süreçte değil Türkiye'de birden çok ülkede ve coğrafyada buzdolabı satmaya devam ettim.

Türkiye'nin hızla gelişmeye başlaması ile bulunduğum sektörlerde rekabetin arttığını hissettiğim aşamalarda daha zor ve karmaşık, kimsenin girmeye cesaret edemediği alanlara kayarak mühendisliği ağır projeleri gerçekleştirmeye soyundum.

Bunların içinde teknolojik olarak en zor ve risklisi olan demiryolu sinyalizasyonu Tescom öncesinde kendi şirketim ile yer aldığım en son sektördü. 1998 yılında gözümü dikip ilk işimi 2005 yılında aldığım bu sektörde hem şirket hem de şahıs olarak saygın bir yer edindikten sonra 2018 yılı ortasında hisselerimizi devir ederek çalışma hayatımı sonlandırdım.

Kısa süre sonra Tescom'un büyüme ve güçlenme hikayesinde profesyonel bir yönetici olarak yer almam için teklif yapılıncaya hayır cevabı vermemin doğru olmayacağını, benim için yeni bir tecrübe olacağını düşündüğümden teklifi kabul ettim. Bu görevin süresini başlangıçta Davut bey ile hiç konuşmamıştık, aklımdan 2, en fazla 3 yıl olur diye geçirirken; aslında sonlandırmış olduğum çalışma hayatımı, 5 yıl daha uzatıp bu süreyi de sizlerle birlikte Tescom'da geçirdim.



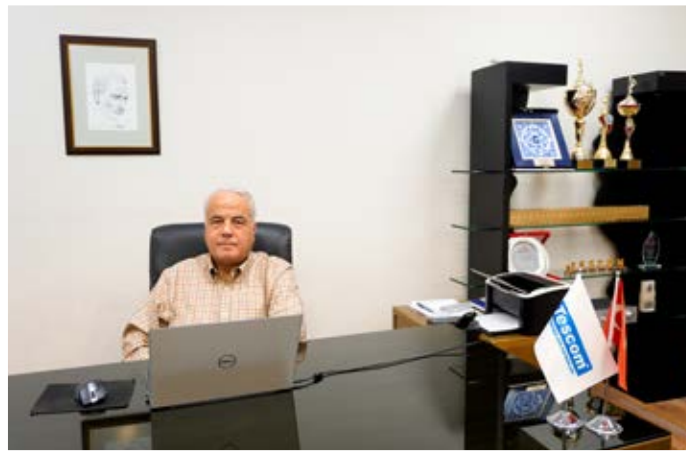
Tescom Elektronik'te emeklerinizin çok büyük olduğunu biliyoruz. Genel Müdürlüğümüz olarak çok özverili çalışmalar yürüttünüz ve yeni yıl itibariyle emekli oluyorsunuz.

Bir şirketin organizasyon yapısına baktığınızda tepesinde Genel Müdürlük makamının yer aldığı bir piramit görürsünüz. Genel Müdür tepede tek başına yer alır.

Organizasyon şemasını bir de ters çevirerek bakın Genel Müdür aşağıda tek başına şirketi omuzlamıştır.

Her iki yapıda da yönetilen şirketler gördüm ama benim tarzım; bir çoğunuzun şahit olduğu gibi, birlikten güç doğar Genel Müdür sadece bu gücü doğru yönlendirir, yoldaki çukurların üzerinden kolay aşılmasına yardımcı olur şeklindedir.

Birçok kişiye yanlış gelebilir, şantiyelerden gelen alışkanlıkla da olabilir, kapım sürekli açıktır. Karşılaşılan her türlü sorunu bilmek ve gerekiyorsa çözüme katkıda bulunmak isteyen bir yöneticilik kültüründen gelmekteyim.



Resmi olarak 1 Kasım 2018'de bu göreve geldiğimde en önemli sorunun Tescom'daki süreçleri, bu süreçlerin işleyişini bilmemek ama hızlı bir şekilde de öğrenmek zorunda olmaktı.

Günlük işlerin şeklen doğru yürüdüğü, yıllardır aynı süreçlerin gelişerek ilerlediği, alışkanlıkların kemikleştiği bir yapıda; ne boyutta olursa olsun, bir değişiklik yapmak kolay değildir. Ne önüne geçerek bu gidişin yönünü değiştirebilir ne de yandan veya dışarıdan müdahale ederek bunu başarabilirsiniz.

Önce onunla birlikte bir süre aynı yöne gidecek, yapılması gereken değişiklikleri gözlemleyecek ve sonra bir yandan o gidişin hızını artırırken bir yandan da gözlemlediğiniz değişiklikleri değişik boyutlarda uygulamaya başlamanız gerekmektedir. Yanlış yapma lüksünüz yoktur, yaparsanız düzeltmesi gereken de, bedelini ödeyecek olan da yine sizsinizdir.

Bu nedenle, 2019 yılı hem kendimi ispatlamak hem de yapmak istediklerimi gerçekleştirmek açısından zor ve yıpratıcı bir yıldır, başta kadrolar olmak üzere birçok değişikliğe rağmen şirketin döviz bazında %18 büyüyerek, tarihinin en yüksek cirosunu elde ederek yılı kapatması benim açımdan sevindirici ve başarılı bir sonuçtu. Tescom ne yoldan çıkmış ne de tökezlemişti.

Tescom süreçlerini öğrenmem ve yönetebilmem konusunda **Burcu KUTLU TAŞKIRAN**'ın bu dönemden başlayarak katkıları unutulmaz.

Ama 2020 yılı daha ilk günlerinde salgın hastalık yayılacak mı, bizi de etkileyecek mi derken hiç tecrübe etmediğimiz şartlarda şirketi yönetmek, çalışanları sağlıklı ve işinin başında tutmak, en az zararla bu süreçten çıkmak daha zor bir yıl olarak bizleri sınamdı.

Bu süreçteki en büyük şansımız yılın ikinci yarısında **Özcan AKBABA**'nın Tescom'da bizimle birlikte çalışma davetimizi kabul etmiş olmasıydı.

Ciromuzun bir önceki yıla göre %5 mertebelerinde düşmüş olmasına rağmen 2018 yılı cirosunun üzerinde kalması bizleri gelecek güzel günler için umutlandırmıştı.

2021 yılı şirket içi yapılandırmamızı hızlandırdığımız, bünyemizde yer alan ve aramıza yeni katılan arkadaşlarımızı bizimle aynı hedefe yöneltecek çalışmalarını yaptığımız bir yıl oldu.

Bu dönemde Mekanik Atölye yatırımının yapılması, Boyahane tesisinin kurulma çalışmalarının başlaması mekanik parçalarda dışa bağımlılığımızı azaltıyor olmamız bizleri heyecanlandıran çalışmalardı.

Çalışmalarımızın sonuçlarını da ciromuzu bir önceki yıla göre %21 artırmayı başararak, yine tarihimizin en yüksek cirosunu elde ederek gördük.



2022 yılında Boyahane tesisimizin devreye girmesi ile artık Tescom sadece teknolojik ürün tasarlayıp üreten yapısından çıkmış, üretimde dikey yapılanması ile bir fabrikaya dönüşmüştü.

Bölge Müdürlüğü yapısını güçlendirdiğimiz, yıl sonuna doğru Jeneratör üretimini bünyemize katarak ürün çeşitlendirmesine gittiğimiz bu yıl yine Tescom tarihinin en yüksek cirosunun (yaklaşık %20 ciro artışı) elde edildiği başarılı bir yıl olarak kapatılmıştı.

Seçimler nedeni ile zorluklarla karşılaşacağımızı düşündüğümüz ama 2022'de elde edilen başarı ile büyüme hedefimizi yükselttiğimiz 2023 yılı, daha Şubat ayında yaşanan acı deprem kayıpları ve ardından sertleşen ekonomik şartlar, yeni mali zorunluluklar, bankacılık sisteminin sınırlandırmaları, yüksek enflasyon, faiz artışları gibi bir çok sorunun bir arada olması nedeni ile çok zor bir yıl olarak geçti. Buna rağmen, döviz bazında yaklaşık %5-10 ciro büyüme ile yeni bir rekor ciro ile kapatılacağı artık anlaşılmaktadır.

Bu süreçte **Erol HOŞVER**'in; daha önce danışman olarak yaptığı katkılarını, doğrudan mesaisinin bir kısmını Tescom'a ayırarak artırması yapılanmamızın güçlenmesinde ve üretim süreçlerimizin düzene girmesinde çok yararlı olmuştur.

2 en fazla 3 yıl bu görevi yaparım diye başladığım bu süreçte 5 yılı geçirince, verebileceğim katkıların önemli bir kısmını aktardığımı gördüğümünden, artık 50 yıla erişen çalışma hayatı maceramı tamamlama arzumu Yönetim Kurulu ile paylaştım ve onların onayı ile bu görevimden 2023 yılı sonu itibari ile ayrılmaktayım.

Kurulmuş olan yapı ve bu yapıda görev almakta olan tüm çalışma arkadaşlarım, birçoğunu beraber başlattığımız, planladığımız bu süreçleri başarı ile sürdüreceğimize bilgi, beceri ve tecrübeye sahip oldukları konusundaki inancım tamdır.

Bu sorunuza cevabımın özellikle biraz uzun ve detaylı olmasının sebebini de açıklamak isterim.

Makamınız ve göreviniz ne olursa olsun hiçbir başarı kolay elde edilemez. Beklenmedik zorluklar, beklenmedik anda karşınıza çıkabilir. Buna hazırlıklı olmanız, karşınıza çıkan zorlukları hızlıca değerlendirip karar almanız ve sonuna kadar mücadele etmeniz gerekebilir.

İleride bu pozisyonlarda yer almaya aday sizlerin, hayatınızın hep gül bahçesinde geçmeyeceğini tek derdinizin de gülün dikenini olmayacağını bilmenizi isterim.

Tüm bu olumsuzluklara rağmen, görev yaptığım 5 yılın 4'ünde Tescom'un tarihinin en yüksek döviz bazlı cirosu ile kapatmış olmasını ve sürecin sonunda toplamda %60'a yaklaşan ciro büyümesine ulaşmasını önemsiyorum. Bu Osman İkiş'in tek başına bir başarısı kesinlikle olamaz. Başaracağına inanan, dayanışma içinde olan kadroların oluşması bu başarının baş mimarlarıdır.

Bana bu şansı veren ve bu süreçte her şart altında da desteğini çekmeyen Yönetim Kurulu'na ayrıca teşekkür ederim.

Hayatım boyunca unutmayaçağım bir deneyim yaşayarak, güzel hatıralar ile aranızdan ayrılmaktayım.

04

Türkiye'deki Tescom gibi kurumsal firmalar açısından hem sektör hem de UPS teknolojisi hakkındaki düşüncelerinizi öğrenebilir miyiz?

Yukarıda belirttiğim Endüstri evrelerine bakarsanız ortaya çıkmasında ve devamında enerjiyi görürsünüz, buhar, kömür, petrol, elektrik sıra ile atlama taşları olmuştur ama enerji olmadan sanayi ve gelişme olmamıştır.

Elektronik ise enerjinin kontrol edilebilmesi açısından önemlidir, kontrol edilemeyen gücün kimseye bir yararı yoktur.

Tescom bu iki kritik sektörün sentezlendiği ürünleri tasarlayıp, üretmektedir. 40 yıllık bir geçmişi ve sektörün içinden gelen tecrübeli ve şirketin gelişiminde bizzat görev alan ortakları bulunmaktadır. Bu yönü ile sektördeki birçok kurumsal firmadan daha önde ve önder olma şansına sahiptir.

Her sektörde olduğu gibi Tescom'un içinde bulunduğu sektörde de yeni uygulamalar, yeni yatırım alanları gelişmekte, ufuklar açılmaktadır. Bu gelişimleri izlemek, bazılarında yararlanmak ya da içinde yer almak, geleceğe daha sağlam adımlar ile ilerlenmesini sağlayacaktır.

Ülkemizde ve Dünyada politik riskler zaman zaman bazı sektörlerin önünü açtığı gibi bazılarının da bir süre için olsa da geri kalmasına yol açmaktadır. Bunların sürekli izlenmesi ve zamanında reaksiyon göstererek tedbirler alınması çok önemlidir.

Tescom'un tüm yönetici kadroları bu konuda belli bir tecrübeye sahiptir ve kaptan köşkünde bu tip dalgalı denizleri aşmış tecrübeli kaptanlardan oluşan bir Yönetim Kurulu bulunmaktadır.



05

Sanırım yeteri kadar teknik konulardan konuştuk. Yakın bir tarihte yeni bir hayata, emeklilik hayatına başlayacaksınız. Bu yeni hayatınız için planlarınızdan biraz bahsedebilir misiniz?

2018'de kendimi geçici emekli yapmadan önce ilerleyen hayatımı yönetecek kararlar almış, hatta uygulamaya bile koymuştum.

Şu anda olgunlaşmış bir düşüncem yok, hatta görevimin son gününe kadar düşünmeyi de planlamamaktayım. Nasıl olsa önümde bunları düşünecek çok zamanım olacak.

Öncelikle, bir süre dinlenmeyi, ailemle özellikle torunlarımla vakit geçirmeyi, onların hayatında bir yer edinmeyi planlamaktayım.

Ardından, merak alanım olan tarih ve ilgi alanım olan gezileri gündemime alacağım.

Yıllardır ertelediğim kendimce önemli anlarımı kaleme alıp aileme bırakacağım bir hatıra yazmak düşüncemi de hayata geçirebilirim.

İçinde hiç yer almadığım sosyal medyada belki benden haber almanızı sağlamak için yer bile alabilirim. Emekliliğimde bile sosyal medyada zaman harcayacak kadar çok zamanımın olacağını zannetmiyorum.

06

Samimi ve içten cevaplarınız için ilk olarak teşekkür etmek isteriz.

Son olarak sizi örnek alıp yolunuzdan gitmek isteyen genç arkadaşlar için tavsiyeleriniz nelerdir?

İnsanoğlu kolay tanımlamak için birbirine göre çeşitli farklılıklar gösteren dönemleri çağ olarak isimlendirmiştir. Tarih öncesinde milyon yıl süren bir döneme Eski Çağ derken birkaç yüzyıllık son döneme hala Yakın Çağ demektedir.

Günümüzde teknolojinin, insana sağladığı olanakların hızla gelişmesi ile değişen yaşam alışkanlıklarını tanımlamak için de son yüz yıllık dönemde doğan kişileri de belirli yıllara göre kategorize edip bunları kuşak olarak isimlendirmektedir.

Bunlardan ilki olan Sessiz Kuşak 20 yıllık bir dönemde doğanları kapsarken, şu anda üniversiteden bile mezun olup aramıza katılmış arkadaşlarımızın bulunduğu Z kuşağı 10 yılda yerini Alfa kuşağına bırakmıştır.

Üst yönetici olarak yönetmekten sorumlu olduğum bu camiada benim de içinde bulunduğum kuşaktan çalışanlarımız olduğu kadar X, Y, Z kuşaklarından da çalışanlarımız bulunmaktadır. Bunlardan hepsi de benden genç olduğuna göre tavsiyelerimi bir ayırım gözetmeden hepsine yöneltmem daha doğru olacaktır.

Birbirinden temel farklılıkları olduğunu kabul ettiğimiz 4 kuşak çalışanı yönetmek zor mu diye sorarsanız vereceğim ilk cevap, eğer birbirlerine saygı duyup konuşmadan önce dinlemeyi, dinlediğini anlamayı başardıkları sürece zor değildir.

Her yaştan her eğitim seviyesinden insanın bir yaşamışlık tecrübesi vardır ve bunu aktarmak isteyebilir. Dinlemelisiniz, yararlanabilecekleriniz varsa alın, heybenize koyun, yoksa bile teşekkür etmeyi ihmal etmeyin.

Dinlemek sadece duymak değildir. Kendimde de fark ettiğim ama eğitmeye çalıştığım bir ortak davranışımız vardır, karşıdaki konuşurken onu duyarız ama genellikle bir yandan da konu hakkında düşünürüz (akşam olsa da servise binip gitsem diye düşünenleri bu kategoriye almıyorum). Düşünürken dinliyor gibi durur ama dinlemez ve belki de doğru bir öneriyi atlamış oluruz.

Ardından; hatta karşımdakinin sözünü de keserek, kendi düşüncemizi söyler genellikle gereksiz yere tartışmaya girer, uzattıkça uzatır, bir çözüm üzerinde anlaşarak masadan kalmak varken bir daha aynı masaya oturmayacak şekilde yaralanmış, hatta yenilmiş olarak bu tartışmadan çıkabiliriz.

Onun yerine karşımdakini gerçekten dinleyerek anlamaya çalışmalı, eğer bir hatası varsa onu fark ederek sizinle aynı görüşe gelecek şekilde konuşmanızı yönlendirmeniz, yönetmeniz gerekmektedir. Zor bir şey değildir, öğrenilebilir.

Öğrenmek değince, hakikaten yaşı yoktur ama disiplin gerektirir. Düşünme yeteneğinizi kaybedene kadar öğrenebilirsiniz, öğrenmeye, değişime açık olun, bu konuyu bilmiyorum demekten utanmayın, anlatır mısınız diye sorun, öğrenin, bakış açınızı genişletin, içine dünyaları sığdırın.

İnsanların hayatlarına dokunun bizler sosyal yaratıklarız, toplum içinde yaşayacak şekilde kodlanmışız, bencil olmayın, hayatınızın merkezi ben değil biz olsun.

En önemlisi hayatı sevin, her anı doyasıya yaşayın, hayatta zaten üzüntü var, hep karşınıza da çıkacaktır, siz hayatın içindeki sevinci, neşeyi bulup çıkartmaya çalışın.



DEĞERLİ GENEL MÜDÜRÜMÜZ

Osman İkiz

*Kıymetli çalışmalarınız, özveriniz ve üstün liderliğiniz ile
Tescom Ailesine çok şey kattınız.*

*Yaptıklarınız ve güzel hatıranız her zaman
saygı ile hatırlanacaktır.*

Sizin de bizleri hatırlamanız dileğiyle...

TEŞEKKÜR EDERİZ.

01 KASIM 2018

29 ARALIK 2023

TANIMALIM



Merhaba;

Bu sayımızda sizlere İnsan Kaynakları ve İdari İşler departmanlarını tanıtmak istiyoruz.

Bir işletme için verimlilik, etkinlik ve uyum içinde çalışma, İnsan Kaynakları ve İdari İşler Departmanları'nın sağladığı temel unsurlardan biridir.

Bu departmanlar, bir organizasyonun insan kaynaklarını yönetme, idari süreçleri düzenleme ve işletme içi uyumu sağlama konusunda, teknolojik gelişmeler, küreselleşme ve değişen işgücü dinamikleriyle birlikte işletmelerin rekabet avantajı elde etmesine yardımcı olacak stratejik yönetim süreçlerini uygulamakta ve geliştirmekte önemli roller üstlenerek, modern iş dünyasında stratejik bir öneme sahiptir.

İnsan Kaynakları ve İdari İşler Departmanları'nın ortak hedefi, işletmenin verimliliğini artırmak ve çalışanların refahını sağlamaktır.

İnsan Kaynakları Departmanı, doğru insan kaynağını seçerek, eğiterek ve motive ederek işletmeye değer katar.

İdari İşler Departmanı ise işletmenin düzenini ve operasyonel süreçlerini optimize ederek işlerin sorunsuz bir şekilde ilerlemesini sağlamaktadır.

"İşletmenin gücü, insanla başlar, düzenle devam eder!"



Burcu TAŞKIRAN
Genel Müdür Yardımcısı
İdari

Genel Müdür Asistanı ve Analist olarak Mart 2014 'te başladığı görevi sonrasında sırasıyla Yönetim Kurulu Koordinatörü, Raporlama ve Analiz Uzmanı, Denetleme ve Analiz Müdürü ve son olarak İdari İşlerden sorumlu Genel Müdür Yardımcılığı görevlerini yürütmektedir.

İnsan Kaynakları, İdari İşler, Bilgi İşlem, Bina Bakım Onarım, ve Denetleme Analiz bölümlerinin yöneticiliğini sürdürmektedir.

@ b.kutlu@tescom-ups.com

☎ 0 (232) 833 36 00 - 185

☎ 0 (532) 363 75 55



Merve KADIKÖYLÜ
İnsan Kaynakları
Sefi

İdari İşler Sorumlusu olarak 2018 Aralık ayında göreve başladı.

2021 yılında İnsan Kaynakları Şefi görevine getirilerek, İnsan Kaynakları yönetsel süreçleri, politikaları ve programlarını yürüterek, çalışanların işe alımı, eğitimi, performans yönetimi, ücretlendirme süreçlerini yasal boyuta uygun olarak yürütülmesi görevlerini sürdürmeye devam etmektedir.

@ m.kadikoylu@tescom-ups.com

☎ 0 (232) 833 36 00 - 192

☎ 0 (538) 054 25 11



Sedef HAFIZOĞLU
İnsan Kaynakları
Uzmanı

İnsan Kaynakları Elemanı olarak 2021 Eylül ayında İnsan Kaynakları departmanında göreve başlamıştır.

2023 yılında İnsan Kaynakları Uzmanı görevini üstlenerek, İnsan Kaynakları işe alım süreçlerinin gerçekleştirilmesi, oryantasyon ve şirket içi eğitimlerin düzenlenmesi, bordrolama, personel özlük süreçlerinin yürütülmesinde aktif rol oynamaktadır.

@ s.hafizoglu@tescom-ups.com

☎ 0 (232) 833 36 00 - 212

☎ 0 (533) 032 76 99



Yağmur ERCAN
İnsan Kaynakları
Personeli

İnsan Kaynakları Elemanı olarak 2022 Ekim ayında İnsan Kaynakları departmanında göreve başlamıştır.

İnsan Kaynakları işe alım süreçlerinin gerçekleştirilmesi, oryantasyon ve şirket içi eğitimlerin düzenlenmesi, personel özlük süreçleri, bordrolama ve izin takip süreçlerinin yürütülmesinde aktif rol oynamaktadır.

@ y.ercan@tescom-ups.com
0 (232) 833 36 00 - 212
0 (539) 643 01 76



Cem YEŞİLBAŞ
İdari İşler
Şefi

Bilgi İşlem Personeli Olarak 2012 Ekim ayında Bilgi İşlem departmanında göreve başlamıştır.

Bilgi İşlem Departmanında yürüttüğü görevlerinin yanında 2022 Ocak Ayı itibarıyla Bina Bakım Onarım ve İdari İşler Şefi olarak çalışmalarına devam etmektedir.

@ c.yesilbas@tescom-ups.com
0 (232) 833 36 00 - 131
0 (531) 381 42 90



Aysun BEZİRCİ
İdari İşler
Yöneticisi

Danışma Görevlisi Olarak 2019 yılı Nisan ayında İdari İşler ve İnsan Kaynakları departmanında göreve başlamıştır.

İnsan Kaynakları ve İdari İşler Departmanında görevlerini yürütmüş 2023 Ocak ayı itibarı ile İdari İşler Yöneticisi olarak çalışmalarına devam etmektedir.

@ a.bezirci@tescom-ups.com
0 (232) 833 36 00 - 139
0 (535) 454 12 91



Barış Ahmet AKÇA
İdari İşler
Personeli

Muhasebe Personeli olarak 2013 yılı Mayıs ayında Muhasebe departmanında göreve başlamıştır.

2022 Ocak itibarı ile oluşturulan İdari İşler departmanında Kıdemli İdari İşler Personeli olarak çalışmalarına devam etmektedir.

@ a.akca@tescom-ups.com
0 (232) 833 36 00 - 165



Kaan İLTER
İdari İşler
Bilgi İşlem Personeli

Bilgi İşlem Personeli Olarak 2022 yılı Aralık ayında İdari İşlere bağlı Bilgi İşlem Departmanında işe başlamıştır.

Halen İdari İşler Departmanında görevlerini sürdürmeye devam etmektedir.

@ k.ilter@tescom-ups.com
0 (232) 833 36 00 - 191
0 (532) 291 73 02



Hakan AYDINEL
İdari İşler
Bina Bakım ve Onarım Personeli

Bina Bakım ve Onarım personeli Olarak 2022 yılı Mart ayında İdari İşler departmanında göreve başlamıştır.

İdari İşler Departmanında yürüttüğü görevlerinin yanında Mekanik Bölümü makine kurulum,montaj, devreye alma, arıza giderme konularındada çalışmalar yürütmektedir.

@ h.aydinel@tescom-ups.com
0 (232) 833 36 00
0 (539) 642 69 23



Ekrem TEKTAŞ
İdari İşler
Personeli

Ulaştırma Görevlisi Olarak 2013 yılı Temmuz ayında İdari İşler ve İnsan kaynakları departmanında göreve başlamıştır.

İdari İşler Departmanında yürüttüğü görevler dışında Muhasebe ve Bilgi İşlem departmanlarına destek vermekte İdari İşler Kıdemli Personel olarak çalışmalarına devam etmektedir.

@ e.tektas@tescom-ups.com
0 (850) 277 88 77
0 (530) 175 49 76



Ayşe TURAN
Fabrika
Asistanı

Santral Görevlisi olarak 2021 yılında Ocak ayında İdari İşler departmanında göreve başlamıştır.

Halen İdari İşler Departmanında görevlerini sürdürmeye devam etmektedir.

@ santralizmir@tescom-ups.com
0 (232) 833 36 00 - 100



Dürdane İS
Merkez Ofis
Asistanı

Santral ve Danışma Görevlisi Olarak 2019 yılı Mayıs ayında İdari İşler ve İnsan Kaynakları departmanında göreve başlamıştır.

İdari İşler Departmanında sürdürdüğü görevler dışında İnsan Kaynakları departmanı süreçlerine destek olmakta ve çalışmalarını sürdürmektedir.

@ d.is@tescom-ups.com
0 (850) 277 88 77 - 110/111
0 (530) 513 47 70



Reyhan BOZTOPRAK
Fabrika
Mutfak Görevlisi

Mutfak Görevlisi Olarak 2008 yılı Mart ayında İdari İşler departmanında göreve başlamıştır.

Halen İdari İşler Departmanında görevlerini sürdürmeye devam etmektedir.

0 (232) 833 36 00 - 132



Şule KARAASLAN
Fabrika
Mutfak Görevlisi

Mutfak Görevlisi olarak 2023 yılı Mayıs ayında İdari İşler departmanında göreve başlamıştır.

Halen İdari İşler Departmanında görevlerini sürdürmeye devam etmektedir.

0 (232) 833 36 00 - 132



Nebahat ÇİFTÇİ
İstanbul
Mutfak Görevlisi

Mutfak Görevlisi Olarak 2015 yılı Mart ayında İdari İşler departmanında göreve başlamıştır.

Halen İdari İşler Departmanında görevlerini sürdürmeye devam etmektedir.

0 (850) 277 88 77 - 130



Kenan TATLICA

Fabrika
Şöför

Ulaştırma Görevlisi Olarak 2000 yılı Mart ayında İdari İşler departmanında göreve başlamıştır.

Halen İdari İşler Departmanında görevlerini sürdürmeye devam etmektedir.



0 (533) 561 49 64



Sertaç KAYA

Fabrika
Şöför

Ulaştırma Görevlisi Olarak 2011 yılı Ocak ayında İdari İşler departmanında göreve başlamıştır.

Halen İdari İşler Departmanında görevlerini sürdürmeye devam etmektedir.



0 (533) 561 49 60



Mehmet ACAR

Fabrika
Temizlik Görevlisi

Temizlik Görevlisi Olarak 2022 yılı Ağustos ayında İdari İşler departmanında göreve başlamıştır.

Halen İdari İşler Departmanında görevlerini sürdürmeye devam etmektedir.



Ramazan ARISOY

Fabrika
Temizlik Görevlisi

Temizlik Görevlisi Olarak 2022 yılı Ağustos ayında İdari İşler departmanında göreve başlamıştır.

Halen İdari İşler Departmanında görevlerini sürdürmeye devam etmektedir.



Bayram TELLÜM

Fabrika
Temizlik Görevlisi

Temizlik Görevlisi Olarak 2018 yılı Mayıs ayında İdari İşler departmanında göreve başlamıştır.

Halen İdari İşler Departmanında görevlerini sürdürmeye devam etmektedir.



Günümüz teknolojisiyle her şeyin dijitalleştiği bir çağa tanıklık ediyoruz. Ve tabii ki İnsan Kaynakları Yönetimi de bundan faydalanmaya başladı. Bu yazımızda, Dijital İnsan Kaynaklarını ele alarak geleneksel İnsan Kaynakları işleyişinin dijital dünyaya nasıl entegre edildiğinden bahsedeceğiz.

Dijital İK Nedir?

İK yönetimi süreçlerini modern teknolojilerle harmanlayarak işleri daha akıllı, hızlı ve etkili bir hale getirme çabasıdır.

Bu, işe alım süreçlerinden performans yönetimine, yetenek geliştirmeden eğitime kadar bir dizi İK görevini kapsar. Yani, eski usuller yerini dijital çağın getirdiği olanaklara bırakmaktadır.



Eski dönemde yapılan uygulamalarda doküman çıktılarının ağırlıkta olması bu alanda çalışan profesyonellerin aldığı sorgu sayısını arttırmakta ve bu da şirketi daha iyi yerlere taşıyacak daha karmaşık görevlere odaklanmalarına engel olacaktır.

Dijital İK, görevleri otomatikleştirerek, daha iyi veri ve öngörüler sağlayarak ve iletişimi iyileştirerek işletmelerin daha üretken ve katılımcı bir iş gücü oluşturmalarına yardımcı olabilir.

İK'da Dijital Dönüşümün Faydaları

İK'da dijital dönüşümün faydalarının kısaca inceleyecek olursak;

- Hedef ve stratejilerinizi daha şeffaf hale getirdiğinden amaç birliğini güçlendirir.
- Tek sistem üzerinden pek çok görevin iletilebildiği dijital altyapıyla verimi ve hızı artıran İK departmanının çok sayıda iş kalemine dair maliyetini azaltır.
- 7/24 erişilebilen, birebir görüşmelerin kolayca sağlandığı bir sistemle ekipler nereden çalışırsa çalışsın onları bir arada tutar.
- Dijital performans yönetimi araçlarıyla çalışanların performansının daha doğru değerlendirilmesini ve emeğinin karşılığının en adil şekilde verilmesini sağlar.
- İK'yı çağın gerisinde kalan operasyonel tuzaklardan kurtarıp faydalı verilerle içgörü ve ilerleme sağlayan stratejik bir yapı haline getirir.
- Şirketinizi etkileyecek anlık gelişmelere karşı daha çevik saptamalar yapıp ilgili adımları hızlıca atmanıza imkân tanır.

Dijital İK'nın Geleceği Nasıl Görünmektedir?

Gelecekte, yapay zekâ, makine öğrenimi ve robotik süreç otomasyonu gibi teknolojilerin İK süreçlerinde daha fazla kullanılması beklenmektedir.

Bu teknolojiler, veri analitiği, otomatik karar verme ve tekrarlayan görevlerin otomatikleştirilmesi gibi alanlarda İK süreçlerinin daha da gelişmesini sağlayacaktır.



Böylece İK profesyonellerini daha fazla insan odaklı faaliyetlere yönlendirebilir.

İnsan ilişkileri, duygusal zeka ve liderlik becerileri gibi alanlara odaklanma eğilimi artabilir.

Çeşitli araştırmalar neticesinde gelecek dönemde Dijital İK'nın öneminin artacağı ve şirketlerin rekabet avantajı sağlaması için bir zorunluluk haline geleceği öngörülmektedir.

Geleceğin İnsan Kaynakları Yardımcısı “Yapay Zekâ”

Geleceğin İnsan Kaynakları alanında yapay zeka önemli bir rol oynayacaktır. İK süreçlerini optimize etme, verimliliği artırma, doğru kararlar almayı destekleme ve çalışan deneyimini geliştirme konularında büyük potansiyele sahiptir.

İnsan kaynakları birimini belki de en çok ilgilendiren süreç işe alımdır. Bir şirketin başarısı için doğru işe, doğru insan politikası sürdürülmesi gereken en önemli görevlerindedir. Yüzlerce, binlerce başvuru içerisinde adayları inceleme, işe uygun olanları seçme, görüşmeye çağırma, eleme ve işe doğru adayı yerleştirme bu sürecin ilk aşamasıdır.



Artık günümüzde işe alım süreçlerini optimize etmek amacıyla CV tarama, adaylar arasında potansiyel başarıyı tahmin etme ve mülakat süreçlerini geliştirme gibi alanlarda yapay zeka kullanımı yaygınlaşmış durumdadır.

Bu durumu anlatan en iyi gelişmelerden biri; iş görüşmeleri ve işe alımlar için tasarlanan **yapay zekâ Mya** adlı chatbot bunun örneklerindedir. Bu sanal asistanın görevi iş görüşmelerinin ilk aşamasını oluşturmaktır.



İstenilen veriler chatbot aracılığı ile bir elemenden geçmektedir.

İletişim kuran, sorduğu sorulara aldığı yanıtlara göre diyalogu şekillendiren bu chatbot istenilen tüm verilere göre yaptığı konuşma sonunda bir puanlama sistemi oluşturmaktadır.

Eğer aday bu yapay zekadan yeterli puan alırsa bir sonraki aşamaya yani bir insan kaynakları ile yüz yüze mülakat yapma hakkını kazanacaktır.

Böylece insan kaynakları bu aşamada aranan niteliklere sahip en iyi adaylar arasından seçim yapma rahatlığı kavuşabilir.

Bu da zaman kaybı yaşamadan sonuç odaklı alım yapmasına olanak sağlar.

Bu yapay zekalar görüntülü konuşma esnasında adayın jest, mimik ve konuşmalarını analiz edip konu hakkında doğru bilgi verip vermediği gibi birçok konuda rapor da çıkarabilecektir. Bu şekilde alınan geribildirimlerin verimliliği ve hızı da artış gösterecektir. Bu sanal asistanın görevi elbette işe alım ile de sınırlı olmamakta ve bunun yanında eğitim, oryantasyon gibi alanlarda da oldukça destek sağlamaktadır.

Şirkette hali hazırda çalışıyor olan personellerin sorularına yanıt olacak sistemlerde ise dijital asistan örneklerini görmekteyiz. Kullanılan bu teknolojiler sayesinde çalışanların izin süreleri, bordro parametreleri, net/brüt maaş hesaplaması ve daha fazlası hakkında WhatsApp üzerinden sorular sormasına olanak tanıyan bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yeni Bir Trend: Fijital Dönüşüm

Pandemi sürecinin ardından, iş yaşamında dinamik bir denge değişimi yaşanmış ve bu durum iş yapış şekillerini, çalışan deneyim beklentilerini ve yönetim anlayışlarını kökten değiştirmiştir. Bu bağlamda, iş yaşamında “Fijital Dönüşüm” kavramı öne çıkmıştır.



“Fijital dönüşüm” terimi, “fiziksel” ve “dijital” kelimelerinin birleşiminden türetilmiştir ve organizasyonların hem fiziksel varlıklarını hem de dijital teknolojilerini bütünleştirmelerini ifade eder.

Fijital dönüşüm, şirketlerin fiziksel varlıklarını ve dijital teknolojilerini entegre ederek iş süreçlerini ve operasyonlarını dönüştürmeyi amaçlar.

Geleneksel iş modellerini daha esnek, verimli ve rekabetçi hale getirme amacını taşıyan bu kavram, fiziksel ve dijital dünyalar arasında etkili bir entegrasyonun stratejik bir avantaj olabileceği fikrini içermektedir.

“Fijital dönüşüm,” bir organizasyonun hem fiziksel (geleneksel iş süreçleri, ofis ortamı, üretim hatları gibi) hem de dijital (yazılım, veri analitiği, bulut bilişim gibi) alanlarda büyük değişimlere girişmesini ifade eder.

Fijital dönüşüm, iş süreçlerini ve operasyonları geliştirmek, rekabet avantajı elde etmek ve müşteri memnuniyetini artırmak amacıyla geleneksel ve dijital unsurları entegre etmeyi hedefler.

Bu kapsamda, organizasyonlar, geleneksel yöntemleri optimize etmek ve dijital teknolojileri benimseyerek daha inovatif ve çevik hale gelmek isterler.

Biz Neler Yapıyoruz?



Geçtiğimiz son 1 yıla bakıldığında firmamız özelinde kendi bünyemizdeki iç kaynaklarla tasarlanan, günden güne geliştirdiğimiz Web CRM İK sistemi ile dijitalleşme dünyasına adımlarımızı attık.

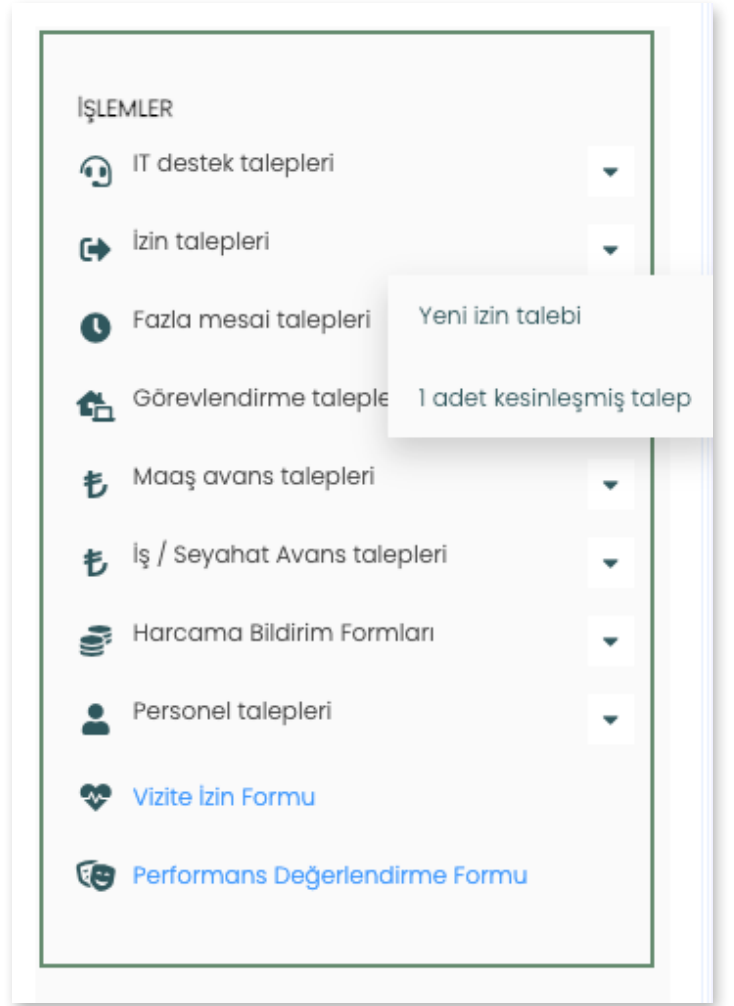


Yapılan çalışmalarla iş gücünü minimuma indirmek, kâğıt tüketimini azaltmak, kaynakların daha etkin kullanılmasını sağlamak, anlık ve şeffaf raporlama ile geribildirim çeşitliliğini arttırmak gibi konular ile başlamış olup, gün geçtikçe yeni fikirler ile geliştirilip dönüştürülmektedir.

Oluşturulan ekranlar hem çalışanlar hem yöneticiler hem de yönetim kadroları açısından doğru bilgiye erişim ve analiz imkânı sağlamaktadır.

İşe Alım alanında yapılan fiziksel görüşmelerin dijital ortamda depolanması ile süreç tarihesinin izlenebilirliğini sağlarken insan kaynakları verimlilik analizlerinin de oluşturulmasına imkân sağlamaktadır.

İzin/ görevlendirme formları, maaş/iş avans ve harcama bildirim formları gibi maktu formların sistem üzerinden kolaylıkla doldurularak yönetici onayına sunulmaktadır.



Eğitim taleplerinin ve performans değerlendirme formlarının bu ekranlar aracılığıyla işleme alınması konularındaki çalışmalar 2024 yılında devam edecek olup bu uygulamaların bütünsel fayda sağlamasını hedeflemekteyiz.

Gelecek dönemler için planlarımız arasında İnsan Kaynakları fonksiyonlarının tamamının Web CRM İK sistemi ile yürütülmesini sağlayarak, İK analitiği, personel planlaması, maliyet tahminleri ve diğer stratejik kararları destekleyerek kesintisiz iletişim ile zaman kaybını azaltmak ve maliyetleri düşürmek yer almaktadır.





İ.K SAYFAM YENİLİKLERİ

Değerli Tescom Elektronik Çalışanları,

CRM-WEB sistemimize nasıl giriş yapılabileceğini ve İnsan Kaynakları modülümüz içerisindeki **İK Sayfam**, yeniliklerini sizlere duyurmaktan memnuniyet duyarız.

İ.K. Sayfam alanında;

- IT Destek Talepleri
- İzin Talepleri
- Fazla mesai Talepleri
- Görevlendirme Talepleri
- Maaş Avans Talepleri
- Yakında gerçekleştirilecek olan Performans Değerlendirme Formuna ulaşabilirsiniz.
- İş / Seyahat Avans Talepleri
- Harcama Bildirim Formları
- Vizite İzin Formu
- Personel talepleri



**CRM Sistemi Bilgilendirme
Videosu için QR Kodu Tarayın!**



**CRM Sistemine Giriş yapabilmek
için QR Kodu Tarayın!**

İlgili ekranların kullanımlarında karşılaştığınız hatalara ilişkin ekran görüntülerinin bilgiislem@tescom-ups.com adresine gönderilmesini rica ederiz.



0(232) 833 36 00 - 192



insankaynaklari@tescom-ups.com

BİR PAZAR ARAŞTIRMASI YAKLAŞIMI

Kesintisiz Güç Sistemleri (UPS) İçin Kurumsal Müşteri Bulma Stratejileri



Samra FAZELI

Pazar araştırması, bir pazar hakkında bilgi toplama, analiz etme ve yorumlama süreci olarak tanımlayabiliriz.

Bu süreçte potansiyel müşteriler, rakipler ve genel endüstri hakkında detaylara ihtiyacımız bulunur.

Pazar araştırmasının amacı, işletmelere karar verme, ürün geliştirme, pazarlama stratejisi ve genel iş planlamasına yardımcı olabilecek değerli içgörüler sunmaktır.

Teknoloji dünyasında rekabetin giderek arttığı günümüzde, kesintisiz güç sistemleri (UPS) sağlayıcıları için etkili bir kurumsal müşteri bulma stratejisi oluşturmak kritik bir öneme sahiptir.

Bu stratejiyi oluşturmak için, genel pazar araştırması adımlarını, UPS endüstrisinin özel bağlamına uyacak şekilde özelleştirmemiz gereklidir.



Hedef Pazarı Tanımlama

Kesintisiz güç sistemlerinden faydalanan endüstri ve sektörler net bir şekilde tanımlanmalı.

Sağlık merkezleri ve **hastaneler** gibi elektrik kesintisinin hayati öneme sahip olduğu sektörler listenin en başında yer almalı.

Ardından, hayatın akışını etkileyecek, **telekomünikasyon**, **veri merkezleri**, **metro** ve **tren hatları** gibi kurum kuruluş ve merkezler yer almalıdır.

Ekonomik anlamda da çok etkilenecek olan **endüstriyel işletmeler**, **fabrikalar** ve **imalathaneler** gibi potansiyel müşterilerinin de belirlenerek, ihtiyaçlarına göre özel çözümler sunmaya odaklanılmalıdır.



Rakip Analizi

Kesintisiz Güç Kaynağı pazarındaki ana rakiplerin belirlenmesi ve analiz edilmesi gerekir.

Rakiplerin, ürün tekliflerini, pazar paylarını ve müşteri değerlendirmeleri incelenerek analiz süreci işletilmelidir.

Çıkan sonuçlar, rakiplerin güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmemize olanak sağlayacağı gibi, müşteri geri bildirimleri üzerinden de kullanıcı memnuniyetini anlamamızı sağlayacaktır.



Ürün Araştırması

Pazardaki mevcut Kesintisiz Güç Kaynağı çözümleri incelenerek, farklı olan sistemlerde kullanılan genel ve teknik özellikleri belirleyerek, teknolojilerinin anlaşılması gerekmektedir.

Özellikle ölçeklenebilirlik, enerji verimliliği, smart izleme yetenekleri gibi özelliklere olan talebin tespit edilerek değerlendirilir.



Endüstri Analizi

Güç yedekleme endüstrisindeki genel trendlerin keşfedilmesi, teknolojik ilerlemeleri, düzenleyici değişiklikleri ve yenilenebilir enerji kaynakları gibi yeni teknolojilerin etkilerinin araştırılması gerekmektedir.

Sonuca göre, pazarın büyüklüğünü ve potansiyel büyüme alanları değerlendirilir.



Tüketici Davranışı

İşletmelerin satın alma kararlarını etkileyen faktörleri belirlenerek, güvenilirlik, bakım kolaylığı ve toplam sahip olma maliyeti gibi unsurları göz önünde bulundurarak müşteri tercihlerinin anlaşılması sağlanır.

Pazar Trendleri



Güncel ve gelecekteki pazar trendlerinin takip edilerek, enerji depolama, yeşil teknolojiler, ve UPS sistemlerindeki gelişmeler gibi faktörlerin analiz edilmesine ve çözümlerinizi pazardaki taleplere daha uygun hale getirmenize olanak sağlayacaktır.

Araştırma Yöntemleri



UPS çözümlerini kullanan veya ihtiyaç duyan işletmelerden içgörüler toplamak için anketler, görüşmeler ve vaka çalışmaları gibi yöntemleri kullanılmalıdır.

Çevrimiçi forumlar, endüstri konferansları ve sosyal medya gibi kanalları kullanarak güncel bilgilere ulaşmakta araştırma yöntemi olarak kullanılabilir.

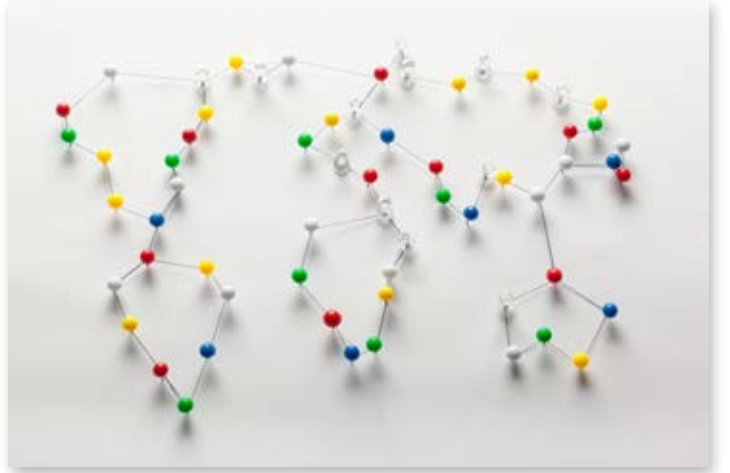
Düzenleyici Çevre



Kesintisiz Güç Kaynağı endüstrisi ile ilgili düzenlemelerin araştırılması ve çıkan sonuçlarının, standartlara uygunluğunu tespit edilmesi, işletmeniz için alacağınız kararlarda önemli bir faktör olacaktır.



İşbirlikleri ve Dağıtım Kanalları



Distribütörler, bayiler, ve hizmet sağlayıcıları ile potansiyel işbirliklerini keşfederek, endüstri içindeki dağıtım kanallarını anlamamıza ve müşterilerimize etkili bir şekilde ulaşmamızı sağlar.

Risk Analizi



Kesintisiz Güç Kaynakları pazarındaki potansiyel risklerin belirlenmesi, enerji politikalarındaki değişiklikler, ekonomik durgunluklar veya teknolojik aksaklıklar gibi faktörleri göz önünde bulundurarak risk analizi yaparken fayda sağlayacaktır.

Sonuç olarak, bir işletmenin yukarıda bahsetmiş olduğumuz stratejileri anlayıp doğru bir şekilde uygulaması sonucunda, müşteri tabanının genişlemesine, güvenilirliğinin ve itibarının yükselmesine, uzun vadeli iş ilişkilerinin oluşturmasına, özel çözümler sunma yeteneğinin artmasının yanı sıra, gelir ve büyüme potansiyelinin de artarak rekabet üstünlüğü elde ederek başarıya hızlı bir şekilde ulaşmasını sağlayacaktır.

Kutlama Tebrik

Değerli Çalışma Arkadaşlarımız,

Yeni yaşınızda, ulaşmak istediğiniz tüm hedefleri başarıyla gerçekleştirmenizi, mutluluğun ve sağlığın hayatınızdan eksik olmamasını dileriz.

📅	EKİM	📅	KASIM
01	Necip KAYNAK	01	Gaye GÜRBÜZ
01	Uğur ÖZBEN	01	Turan ÇILGIN
01	Seçil TOKGÖZ	02	Mahmut YALÇINKAYA
04	Ersin BALMİR	05	Mert CAN
04	Göknur KÖMÜRCÜ	07	Ece BİLİÇ
05	Onur Ahmet BALKAYA	08	Hasan KEÇECİ
09	Şükrü Melih KÖSE	10	Halil İbrahim YASAN
10	Anakız GÜK	16	Ali Hakan USTA
14	Hakan YILMAZ	17	Fadime AKKAYA
16	Mustafa KARATAŞ	19	Songül ERBİL
16	Bayram KILIÇASLAN	20	Zeynep Ece SİSİÇ YILDIZ
17	Burçin YENER	22	Gürcan ÇİFTÇİ
17	Buse HÜRRİYET	22	Mustafa DEMİR
19	Yusuf ESİN	25	Hatice AK
20	Ömer YUNER	27	Abdullah Umut KAFADAR
22	Tanju UÇAR		
23	Adem TUNA		
25	Semih CİVAN		
26	Emre ÜNVER		
30	Onur YAYLA		
31	Hakan AKSU		
31	Özgür Muhammed ÜNAL		





ARALIK	
02	Devran BABUR
06	Sedef HAFIZOĞLU
06	Emre MERGEN
10	Kaan KAYAKIRAN
10	Mustafa Can BOĞA
11	Bora ÇEVİK
14	Melek UYGUR
15	Hasan Hüseyin YILDIRIM
21	Ali GÜRBÜZ
22	Zahide SELİ
22	Serkan ÖZÇELİK
30	Özgür İMRAK
31	Tunay OKUMUŞ





2023 Ekim ayında
evliliğe ilk adımı atan değerli çalışma arkadaşlarımıza
sevgi, heyecan ve sonsuz mutluluk dolu
bir gelecek dileriz.



Serkan ÖZÇELİK

Sedef HAFIZOĞLU

Sevgili
Ali Yalçınkaya



*Ailenizin yeni üyesi OSMAN ALP bebeğinin
her adımında hayatınıza büyük bir
mutluluk ve sevgi getirmenizi dileriz!*

Tebrikler!



SİZDEN GELENLER

Değerli Tescom Elektronik Çalışanları;

Önümüzdeki sayılarda, hazırlayacağınız yazı ve içerikleri **bu bölümde** yayınlamaktan memnuniyet duyarız.

Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Detaylı Bilgi İçin
pazarlama@tescom-ups.com



TESCOM DAHİLİ BÜLTEN

Her türlü görüş, öneri ve katkılarınız için;
pazarlama@tescom-ups.com
adresine maillerinizi bekliyoruz.



İletişme Geçmek İçin

İzmir Fabrika

10009 Sokak No:1 Ulukent Sanayi Sitesi
Menemen / İZMİR
+90 (232) 833 36 00

İstanbul / Genel Merkez / Bölge Satış Müdürlüğü

Dudullu O.S.B. 2.Cadde No:7 Zemin Kat
Ümraniye / İSTANBUL
+90 (850) 277 88 77

İzmir / Bölge Satış Müdürlüğü

10009 Sokak No:1 Ulukent Sanayi Sitesi
Menemen / İZMİR
+90 (232) 833 36 00

Ankara / Bölge Satış Müdürlüğü

İvedik O.S.B. Melih Gökçek Bulvarı 1122. Cad. Maxivedik İş
Merkezi No:20/106 Yenimahalle / ANKARA
+90 (312) 476 24 37