



TipX Atlas

İNSAN ANALİTİĞİ · KARAR DESTEK SİSTEMİ

• İK ÇÖZÜM ATLASI · KURUMSAL SUNUM · 2026

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

Kurumların İK kararlarını sezgi temelinden veri temeline taşıyan **Pro-Hibrit insan analitiği ve karar destek sistemi**. Mizaç çekirdeği ile modern psikometriyi tek raporda birleştirir; etiketleyen değil, potansiyeli görünür kılan bir dil kullanır.

13

YETKİNLİK BOYUTU
İK HYA içeriği

8

PARADOKS KURALI
Otomatik içgörü

9

LİDERLİK STİLİ
Dinamik analiz

%100

KVKK UYUMLU
Veri güvenliği

WEB

tipx.com.tr

E-POSTA

info@typexatlas.com

SOSYAL

@tipxatlas

— Pozitif Bilgi Dili ile —

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. Asıl soru şu: Hangi rapor karar anında somut bir aksiyona dönüşüyor?

01 · KARAR YORGUNLUĞU

Sezgisel Karar Yorgunluğu

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

02 · GÖRÜNMEYEN SÜRTÜNME

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 TİP YAKLAŞIM

Tek Tip Liderlik Eğitimi

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

04 · SESSİZ İSTİFA

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 görünmeyeni 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 · KARŞILAŞTIRMALI BULGU

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

GOLEMAN (N=20.000)

Etkililik Değişkenleri (%)

Bütün İşler · Teknik beceri 33



Bütün İşler · Sosyal-duygusal 66



Liderlik · Teknik beceri 15



Liderlik · Sosyal-duygusal 85



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

TALLON (N=1.610)

Enneagram Mizaç ile Çalışma · Duygusal Zeka Artış (%)

Öz farkındalık 68



Diğerleriyle İlişki 53



Empati 31



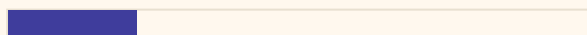
Çatışma Yönetimi 28



İyimserlik 28



Güven 22



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*.

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.

1

Ölç

ENVANTER + RAPOR

Pro-Hibrit Kişilik (105 soru), Dinamik Liderlik (45 soru), İK Yetenek Yönetim raporları. 13 boyut · 8 risk · 8 paradoks · 9 liderlik stili.

Çıktı: Bireysel ve toplu rapor.

2

Anla

VAKA ATÖLYESİ + PİLOT

Yarım günlük canlı vaka atölyesi, 10–15 kişilik pilot grup, ortak yorumlama oturumu. "Seziyorduk ama kanıtlayamıyorduk" anı.

Çıktı: Ortak karar dili.

3

Uygula

EĞİTİM + KOÇLUK

Duygusal Zeka atölyeleri, yönetici koçluğu, takım uyum eğitimleri, EQMind mindfulness programı. Davranış değişimi ve sürdürülebilir gelişim.

Çıktı: Davranış dönüşümü.

4 · TAKİP ET → 5 · YENİDEN ÖLÇ

Sürekli gelişim döngüsü · Çeyreklik veya yıllık ölçüm karşılaştırması

EKOSİSTEMDE YER ALAN 8 ÇEKİRDEK MODÜL

01 · 1501

Pro-Hibrit Kişilik

Çalışan ve aday için davranışsal rol uyumu

02 · 1503

Dinamik Liderlik

9 liderlik stili + Maxwell beş aşaması

03 · 1505

İK Yetenek Yönetim

13 boyut + 8 risk + 8 paradoks

04 · ATÖLYE

Canlı Atölye

İK ekibi ve yöneticilere

05 · KOÇLUK

Yönetici Koçluğu

DLM raporu temelli

06 · EQMIND

Duygusal Zeka

Goleman 5 EQ + mindfulness

07 · TAKIM

Takım Mühendisliği

Departman düzeyinde uyum

08 · PANEL

Kurumsal Panel

Departman ve şube bazlı dashboard

TİPX'İN METODOLOJİK YAKLAŞIMI

Mizaç temelini modern İK envanterleriyle birleştiren tek sistem.

İnsan analizinde iki yaygın yaklaşım vardır: mizaç odaklı modeller (içsel motivasyonu derinlemesine okuyabilir) ve klasik psikometrik envanterler (geçerlilik ve güvenilirlik açısından kanıtlıdır). Tıpx Pro-Hibrit, bu iki yaklaşımın güçlü yanlarını tek raporda birleştirir.

TİPX YAKLAŞIMI		
Mizaç Odaklı Yaklaşım Klasik Enneagram modelleri	Psikometrik Yaklaşım Klasik kişilik envanterleri	Tıpx Pro-Hibrit Bütünleşik Yaklaşım
<ul style="list-style-type: none">✓ İçsel motivasyonu derinlemesine okur✓ Stres ve güven dinamiklerini gösterir✗ Tek başına İK karar metriklerine dönüşmez✗ Norm gruplarıyla doğrulama sınırlı kalabilir	<ul style="list-style-type: none">✓ Geçerlilik ve güvenilirlik kanıtlanmıştır✓ Geniş norm grupları üzerinden çalışır✗ Etiketleyici dil kullanma eğiliminde olabilir✗ Motivasyon derinliğini yakalama gücü sınırlıdır	<ul style="list-style-type: none">✓ Mizaç ve modern envanteri birlikte okur✓ Pozitif Bilgi Dili — etiket değil gözlem✓ 8 paradoks — iç çelişkiyi görünür kılar✓ İK karar metrikleriyle hizalı

PRO-HİBRİT RAPORUN ÜÇ KATMANI

PRO İş Yetkinlikleri Departman ve rol uyum analizi, kariyer pusulası, mülakat soruları ve gelişim önerileri. Saha davranışına dönük katman.	MINDSET Zihinsel Kapasite İçgörü, özdüzenleme, hedef odaklılık, öğrenme çevikliği ve dayanıklılık katmanı. Bilişsel kaslar.	CORE Mizaç Çekirdeği Enneagram temelli 9 mizaç eksenli. Çalışanın motivasyon kaynağı, dikkat odağı, stres ve güven dinamikleri.
---	---	---

OTANTİK ÇEKİRDEK + PROFESYONEL DAVRANIŞ

Mizaç çekirdeği (içsel motivasyon, dikkat odağı, stres-güven dinamiği) ile profesyonel stil (rol davranışı, öğrenilmiş tepki, yetkinlik düzeyi) arasındaki "makas" gözlenebilir 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 (HİPO)	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 sinyalini 6–12 ay önceden okuma fırsatı sunabilir."

— TipX İK HYA Mimarisi

İK HYA · 8 PARADOKS KURALI

Yalnızca TipX'te bulunan analitik içgörü.

Klasik kişilik envanterleri çalışanı tek tip özelliğiyle tanımlama eğilimindedir. TipX ise çalışanın iç çelişkilerini görünür kılan 8 paradoks kuralı işletir — kişiyi "iyi" veya "kötü" diye etiketlemek yerine, hangi alanda destek almasının fayda sağlayabileceğini ortaya koyar.

Başarı / Tükenmişlik

P1

D3 > 75 & D10 < 40

Yüksek itiş, 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: Asertiflik 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 sürdürüyor.

Aksiyon: Süreç haritalama, otomasyon eğitimi**Kriz / Risk Bilinci**

P7

D8 > 80 & D11 < 40

Krizde hızlı, ama proaktif risk öngörüyor. 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. Tek tip özellik tanımlamanın ötesine geçen, çok katmanlı bir analiz yapısıdır.

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 çözme, 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.

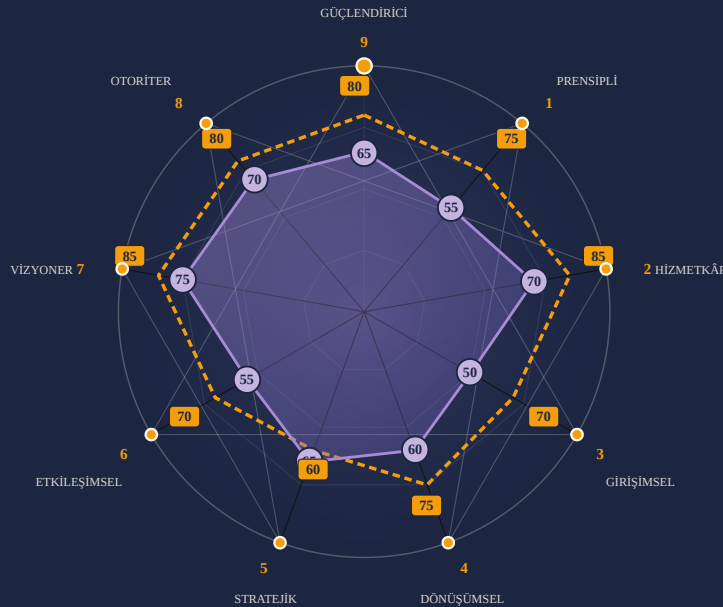
09

Güçlendirici

Uzlaşma, kapsayıcılık, sabır, başkalarına saygıyla yönetir.

DLM RADARI · ENNEAGRAM TOPOLOJİSİ

9 Stil Liderlik Analizi · Otantik Stil ve Profesyonel Stil



BEŞ KATMANLI NÖRODİNAMİK LİDERLİK PİRAMİDİ

Birey nörolojisinden örgüt işlevine — tek görüntüde liderlik haritası.

DLSÖ K1-K5 SKOR PROFİLİ · ÖRNEK LİDER



Doğal Akış ≥ 70 Stratejik Yatırım 50-69

Birey Nörolojisi ↔ Lider ↔ Örgüt İşlevi

GRAFİK YORUMU · OTANTİK STİL İLE PROFESYONEL STİL ARASINDAKİ MAKAS

STRES MODU · GÖLGE DAVRANIŞ

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

GÜVEN MODU · GİZLİ POTANSİYEL

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

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 Alımı Mülakatın Ötesine Taşımak

"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

İçeride Geliştirmek

"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 / Pozisyon Tercih Haritası

"Hangi departmana yerleştiresek daha verimli olur?"

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

Araç: Pro-Hibrit · PRO Katmanı

04

Terfide Liderlik 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 Görüşmesi

"Geri bildirim vermeye çekiniyorum, kapanyor."

Çalışanın mizacına uygun dile uyarlanmış yargılamayan geri bildirim kılavuzu üretilir.

Araç: Pro-Hibrit + İK HYA · STAR yapısı

06

Takım Kompozisyonu

"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

Tükenmişlik Erken Uyarısı

"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 Etki 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

Canlı 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

Yönetici Koçluğu

Bireysel veya küçük grup

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

Çıktı: Davranış değişimi.

03

EQMind Programı

Duyusal Zeka + Mindfulness

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

Çıktı: Tükenmişlik riskinde azalma.

04

Takım Mühendisliği

Departman düzeyi

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

Çıktı: Departman içi sürtünmenin azalması.

05 · UZMAN AĞI

Psikolojik Destek (EAP)

Çalışan Destek Programı

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

Çıktı: Kurumsal esenlik göstergeleri.

06 · İSTEĞE BAĞLI

Aile / İlişki Desteği

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.

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 değerlendirilmesi + 6 ay sonra yeniden ölçüm. **Operasyon** departmanında R1 (Mikro Yönetim) yüksek; yönetici koçluğu öncelikli.

BİRLİKTE NASIL ÇALIŞIRIZ?

İK ekibinizi yormaz, var olan süreçleri güçlendiririz.

TipX, mevcut İK ekibinize ek iş yükü değildir. Aşağıdaki tablo, kim ne yapar — netleştirir.

TIPX TARAFINDA OLAN İŞLER	MÜŞTERİ TARAFINDA OLAN İŞLER
<ul style="list-style-type: none">✓ Envanterlerin dijital altyapısı ve yayını✓ Kişisel + yönetici + İK görünümlü 3 katmanlı rapor üretimi✓ Pozisyon-mizaç uyum analizi ve mülakat soruları✓ İK ekibine kısa kurulum ve rapor okuma eğitimi✓ Raporlardan gelişim önerisi ve koçluk yönlendirmesi✓ Vaka atölyesi ve pilot uygulama yönetimi✓ Yıllık periyodik ölçüm takvimi ve ilerleme raporu✓ KVKK aydınlatma metinleri ve uyum dokümanları	<ul style="list-style-type: none">○ Çalışan ve adayların envantere yönlendirilmesi○ Pozisyon tanımları ve kritik rollerin paylaşılması○ Rapor sonuçlarını mülakat ve 1-1 görüşmelerde kullanma○ İç iletişim: çalışanlara sürecin amacını anlatma○ Takip periyotlarını yöneticilerle senkronize etme○ İK içi şampiyon belirleme (sürecin kurum içi sahibi)○ Çalışan açık rızası süreci○ Yıllık değerlendirme toplantısına katılım

"Müşterinin iş yükünü artırmıyoruz; var olan süreçlerini daha etkin kılıyoruz. TipX bir araç değil, İK ekibinin yanında çalışan bir ortaktır."

— TipX İş Modeli İlkesi

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 · KLASİK MODEL

İK ekibiniz süreci yürütür

SELF-SERVİCE YAKLAŞIM

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 · HİBRİT MODEL

TipX uzman ekibi destekler

TAM HİZMET YAKLAŞIMI

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. 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 dört 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.

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.

EN ÇOK TERCİH EDİLEN		
<p>1 · ATÖLYE</p> <h2>Tanıtım Atölyesi</h2> <p>DÜŞÜK EŞİK</p> <ul style="list-style-type: none">→ Kısa süreli canlı uygulama→ İK ekibi ve yöneticilere→ Örnek rapor okumaları→ Ortak karar dili oluşumu	<p>2 · PİLOT</p> <h2>Pilot Uygulama</h2> <p>ORTA EŞİK</p> <ul style="list-style-type: none">→ Belirli bir departman üzerinde→ Sınırlı çalışan ölçeği→ Bireysel + departman raporu→ Ortak yorumlama oturumu→ Ön/son test ile etki ölçümü	<p>3 · LİSANS</p> <h2>Yıllık Lisans</h2> <p>YÜKSEK EŞİK</p> <ul style="list-style-type: none">→ Tüm kurum ölçeğine→ Kurumsal Panel + review→ Self-service & white-label→ Periyodik kurum raporu

SÜREÇ AKIŞI

<p>1</p> <h2>Tanışma Görüşmesi</h2> <p>30 dakikalık online toplantı. İhtiyaçlarınızı dinleriz, sistemi gösteririz.</p>	<p>2</p> <h2>Pilot Uygulama</h2> <p>Tek gönüllü departman/ekip. Gerçek raporlar üretilir, kurumsal birikim oluşur.</p>	<p>3</p> <h2>Ölçekleme</h2> <p>Pilot sonuçları görüldükten sonra geniş ölçekli yıllık lisansa geçiş.</p>
--	--	--

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.

**TipX Atlas**

İNSAN ANALİTİĞİ · KARAR DESTEK SİSTEMİ

WEB

tipx.com.tr

E-POSTA

info@typexatlas.com

SOSYAL

[@typexatlas](https://www.instagram.com/typexatlas)