KİPAŞ'TAN

OCAK 2020 SAYISI

Kipaş Holding olarak 2020 yılın da hedefimiz Kahramanmaraş'ın istihdamına, huzuruna, refahına katkı sağlamak ve ülkemizi ekonomik, sosyal ve kültürel alanda daha ileri bir noktaya taşımak olacaktır.

M. HANEFİ ÖKSÜZ
Kipaş Holding Yönetim Kurulu Başkanı

H. İBRAHİM GÜMÜŞER
Kipaş Holding Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı







BİZDEN HABERLER

KMTSO'dan Ziyaret

"İş Buluşmaları Programı" kapsamında Eskişehir'e çıkartma yapan KMTSO Meclis Üyeleri Bilecik Bozüyük'teki kağıt fabrikasını ziyaret ettiler

ÇEVRE BİLİNCİ

KÇS'den Anlamlı Etkinlik

"Güçlü toplumlar güçlü ailelerden oluşur" inancı ile bu kapsamda çalışanların aileleri ile hafta sonu etkinliği düzenleyerek; fidan dikimi gerçekleştirildi.

ÖNERİ - ÖDÜL

Öneri-Ödül Şampiyonları

Türkiye'nin en iyi 250 Ar-Ge departmanı arasına giren holdingimiz, Ar-Ge gücünü aldığı çalışanlarını ödüllendirdi.

KURUCULARIMIZDAN YENİ YIL MESAJI

Her anlamda zorlu geçen bir yılın ardından yeni umutlar yeni hayallerle birlikte yeni bir yılı daha karşıladığımız bugünlerde yeni yılın tüm dünyada barış, huzur ve kardeşlik getirmesini temenni ediyoruz.

Türkiye, benimsediği hedefleri gerçekleştirme kararlılığıyla ilerlemesini sürdürmektedir. Dünyada risk ve belirsizliklerin bulunduğu bir ortamda, Türkiyeʼnin yükselen ülkeler arasında gösterilmesi son derece memnuniyet vericidir. 2020 yılına girerken, ülkemizin geleceğine umutla bakıyor ve sorunların, sıkıntıların aşılacağına inanıyoruz.

Kipaş Holding olarak bizlerin yeni yılda da en büyük gayreti Türkiye'nin Kahramanmaraş'ın istihdamına, huzuruna, refahına katkı sağlamak ve ülkemizi ekonomik, sosyal ve kültürel alanda daha ileri bir noktaya taşımak olacaktır.

2020 yılında ülkemizde Avrupa'nın en büyük kağıt fabrikasının açılmasının mutluluğunu ve heyecanını yaşayacağız.

Bu duygu ve düşüncelerle 2020 yılının ekonomik anlamda daha iyi bir yıl olmasını temenni ediyor, sağlık, huzur ve mutluluk içerisinde güzel bir yıl olmasını diliyoruz.

M. HANEFİ ÖKSÜZ
Kipaş Holding Yönetim Kurulu Başkanı

H. İBRAHİM GÜMÜŞER
Kipaş Holding Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı

Kipaş Olarak Kadın Girişimcilerin Her Zaman Yanındayız



Kahramanmaraş Kadın Girişimciler Kurulu (KAGİK) ilk Meclis Toplantısı'nı Kahramanmaraş Ticaret ve Sanayi Odası'nda gerçekleştirdi. KAGİK'in hedeflerinin anlatıldığı toplantıya katılan Kipaş Holding Yönetim Kurulu Üyemiz N.Sinem Öksüz Dedebayraktar ve birçok kadın girişimci iş hayatlarındaki başarı öykülerini anlatarak diğer kadınlara rol model oldu.

Kipaş Holding'in birçok bölümünde çalıştığını ve Marmara Bölgesi'nde geçtiğimiz aylarda faaliyete başlattıklarını fabrikayı kendisinin kurduğunu ve kadın girişimcilerin her zaman yanında olduğunu belirten Yönetim Kurulu Üyemiz N.Sinem Öksüz Dedebayraktar: "Küçüklüğümden beri hedefim mühendis olmak ve aile şirketimizde çalışmaktı. Sonrasında New York Üniversitesi'nde işletme üzerine eğitim aldım ve Kipaş Kağıt'ın montaj bölümüne geçtim. O zaman üretime 6-7 ay vardı. Mühendislik okuduğum için bunu bir fırsat olarak gördük. Benim için montaj dönemi önemli bir dönem oldu. Kipaş Kağıt'ın üretime başlamadan önceki döneminden bugününe kadarda Kipaş Holding'de yöneticilik yapıyorum. 2,5 sene neredeyse hiç ismim geçmedi ama pazarlama üzerine daha çok çalışıyordum. Şirketin birçok yerinde hem oryantasyon süreci hem de inisiyatif aldığım görevler oldu. 2014 yılında da Kipaş Eğitim Kurumları'nın kurucu temsilcisi görevi verildi. 2015 senesinde ismim Kipaş Holding'de yönetim kurulu üyesi olarak belirlendi. Kağıt, ambalaj ve eğitim sektöründen sorumlu yönetim kurulu üyesiyim. Kipaş Holding üst üste Türkiye'nin en hızlı büyüyen şirketi seçildi. Türkiye'de ihracatını en çok artıran üçüncü şirket oldu. İstihdamda da yine en çok istihdamı artıran şirket konumundayız. Şuan da iki tane projem var, bir tanesi faaliyete geçti. Geçtiğimiz yıl ekim ayında Marmara Bölgesi'nde bir fabrika kurduk, benim ilk kez sıfırdan fabrika kurma tecrübem oldu. Çok hızlı ilerliyor, sıfırdan fabrika kurmak çok zormuş onu anladım" ifadeleri ile iş hayatına başlangıç sürecini anlattı.



Turkishtime TİM TÜRKİYE İHRACATÇILAR MECLİSİ

KIPAS TEXTILES AR GE 250 2018

Ar-Ge Merkezimiz En İyi Ar-Ge Merkezleri Arasında

Holdingimiz, araştırma ve geliştirmeye yönelik yaptığı projeler ve yaptığı yatırımlar ile Türkiye'de Ar-Ge çalışmalarında ilk 250 firma arasında yer aldı.

Ekonomi ve iş dünyası portalı Turkishtime tarafından hazırlanan ve 2013 yılından bu yana Türkiye'de inovasyon ve Ar-Ge'nin nabzını tutan Ar-Ge 250 araştırma kapsamında holdingimize ait 2015 yılında kurulan ve Kahramanmaraş'ın ilk Ar-Ge Merkezi olma özelliğine sahip Ar-Ge merkezimiz 250 firma arasında 172. Oldu.

Liste; Türkiye ihracat sıralamasındaki ilk 500 firma tarafından verilen bilgiler ve Borsa İstanbul şirketlerinin Kamuyu Aydınlatma Platformu'na (KAP) yaptıkları açıklamalar ile T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'ndan onaylı Ar-Ge merkezine sahip firmaların Ar-Ge 250 araştırması kapsamında yaptıkları bildirimlerden yola çıkılarak hazırlandı.

Ar-Ge erkezimizde, Tekstil Mühendisliği, Endüstri Mühendisliği, Kimya Mühendisliği, Elektronik Mühendisliği, Makine Mühendisliği ve Çevre Mühendisliği gibi farklı disiplinlerden 40 araştırmacı, 11 teknisyen ve 4 destek personeli görev almaktadır. 7'si TÜBİTAK destekli olmak üzere bugüne kadar 55 proje tamamlanmıştır. Ayrıca mevcutta devam eden 3'ü TÜBİTAK destekli olmak üzere toplamda 16 proje vardır.

Ar-Ge merkezimiz projelerini geliştirirken, kendi mühendis kadrosunun yanında, yurt içi ve yurt dışından birçok üniversite ile ortak bilimsel proje ve uluslararası müşteri ve tedarikçileriyle de iş birliği projeleri yürütmektedir.

Çevreci ve Sürdürülebilirlik kapsamında yaptığı projelerle de paydaş ve rakiplerine örnek olmaktadır. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının düzenlediği Verimlilik Proje Ödülleri geçtiğimiz yıllarda hayata geçirdiği 'Boya Terbiye Makine Parkurunda Su Geri Kazanımı' adlı projesi ile Türkiye Üçüncülük ödülü, aynı yarışmanın 2017 yılında ise 'Denim İndigo Boyamacılığı'nda Sıfır Su Kullanımı' adlı projesiyle Türkiye birincilik ödülü almıştır.



KMTSO Meclis Üyelerinden Bozüyük Kağıt Fabrikamıza Ziyaret

"İş Buluşmaları Programı" kapsamında Eskişehir'e çıkartma yapan Kahramanmaraş Ticaret ve Sanayi Odası Meclis Üyeleri holdingimizin Bilecik Bozüyük'teki kağıt fabrikasında incelemelerde bulunarak Yönetim Kurulu Başkanımız M.Hanefi Öksüz ve Yönetim Kurulu Üyemiz Sinem Öksüz'den bilgiler aldı.

Aydın Bileceik Bozüyük Organize Sanayi Bölgesi'nde bu yılın başlarında üretime başlayan fabrikamız 90 ton kapasite ile çalışmayı hedefliyor. Endstri 4.0 sisteminin tüm olanaklarına sahip olan tesisimizde oluklu mukavva ile birlikte konfesiyon hattı ile yarı mamul ve kutu alanında da üretim yapılmaktadır.

Türkiye'nin büyümesini ve yerli yatırımları desteklediklerini ifade eden **Yönetim Kurulu Üyemiz N. Sinem Öksüz Dedebayraktar** *" Bilecik Bozüyük Organize Sanayi Bölgesi'ne yeni yatırım olarak son teknoloji ile oluklu mukavva ve kutu fabrikasını kurduk. Ful otomasyonlu bir işletme burası, sektör içinde referans kabul edilen bir tesis. Hali hazırda şuan birde Söke kağıt fabrikası yatırımımız var, bu tesis kağıt fabrikalarını destekleyecek bir tesis. Bu gibi yatırımları çok önemli görüyoruz. Söke deki fabrikamızda inşaat çalışmaları devam ediyor, kağıt grubu olarak büyüyoruz. İnşallah Ağustos ayı gibi de Söke de üretime başlamayı planlıyoruz. Kahramanmaraş'ta üretemediğimiz kağıtları üreteceğiz. Burada kağıtlarımızı kutu olarak işleyip ihracatını da gerçekleştiriyoruz"*







KÇS Kipaş Çimento İşletmemizden Anlamlı Etkinlik

Yaptığı yatırımlar ve ülke ekonomisine sağladığı katkılar yanında toplumsal duyarlılık ve sosyal yatırımları ile de adından övgüyle söz ettiren kentimizin gurur kaynağı olan holdingimiz, yeni bir etkinliğe daha imza atarak örnek bir organizasyon gerçekleştirdi.

Anadolu 500 listesinde üst sıralarda yer alan holdingimize bağlı KÇS Kipaş Çimento İşletmemiz; Türkiye genelinde 600 kişiyi geçen istihdamıyla, yılda toplamda 4 milyon ton çimento üretim kapasitesi ve farklı illerde 14 hazır beton tesisiyle üretim yapmakla birlikte, üretimin her aşamasında doğaya ve çevreye saygılı bir üretim politikasını benimsemektedir.

KÇS Kipaş Çimento İşletmemiz üretimin her aşamasında doğaya ve çevreye verdiği önemle kendinden söz ettirmeye devam ederken "Güçlü toplumlar güçlü ailelerden oluşur" inancı ile bu kapsamda çalışanların aileleri ile hafta sonu etkinliği düzenleyerek; hem geleceğimizin teminatı olan çocuklara çevre bilincini aşılama hem de büyük bir ailenin ferdi olduklarını hatırlatmak adına güzel bir programa imza attı. KÇS Kipaş Çimento İşletmemizde düzenlenen etkinlikte KÇS çalışanlarının çocuklarına, çevrenin ve doğanın önemini vurgulayan, suyun hayatımızda ki yeri ve önemini anlatan filmler izletildi. Ayrıca çalışanlarımız aileleriyle birlikte KÇS Kipaş Çimento'ya bağlı sahada doğaya katkı amacıyla ceviz ve badem fidanı diktiler.









Murat TUĞRA / KÇS Kipaş Gazbeton Üretim Teknisyeni

KÇS Kipaş Gazbeton'da ilk olarak Karışım Hazırlama Operatörü olarak göreve başlayan ve 2013 yılında Üretim Teknisyeni olan, gazbetonun ilk personellerinden Murat TUĞRA 'ya KÇS Kipaş Çimento ile ilgili düşüncelerini sorduğumuzda " Çimento ve gazbeton sektörünü seviyorum. Diğer firmalara göre çalışma ortamımızın ve şartlarımızın iyi olduğunu düşünüyorum. Maaşlarımızı zamanında alıyoruz. Yemek ve ulaşım imkânına sahibiz. Yöneticilerimiz ve çalışma arkadaşlarımızla aile gibiyiz. Bu samimiyette bizim işimizde başarılı olmamıza yardımcı oluyor. Gazbeton ve çimento ekibiyle koordineli bir şekilde çalışıyoruz. Maddi ve manevi birbirimize destek olduğumuz bir ortam var burada. KÇS'de çalışıyor olmaktan mutluyum. İş başvurusu yapacak olan bireylere iş yerimi tavsiye ediyorum." dedi.

Yusuf ALIÇ / Kipaş Tekstil Halat Açma Teknisyeni



Kipaş Tekstil de Halat Açma Operatörü olarak göreve başlayan ve 18 yıldır Kipaş Ailesinin üyesi olan, denimin ilk elemanlarından Yusuf ALIÇ " Memleketinin ve ülkesinin her zaman yanında olan ve sürekli istihdam sağlayan bir şirkette görev almak bana mutluluk veriyor. İleri teknoloji kullanımı sayesinde kendimizi geliştirmemiz bizim için artı. Diğer fabrikalarda olmayan makine ve ekipmanlara sahibiz. Üst amirlerimiz her zaman destekçimiz ve her koşulda yanımızdalar. Ekip arkadaşlarımızla uyumlu ve birbirimize destek bir şekilde çalışarak kalite işler ortaya çıkarıyoruz. En önemlisi çalıştığımız ortamda saygısızlığın ve sözlü şiddetin olmaması. Emeğimizin karşılığını alıyoruz. Buda bizim sosyal hayatımızda rahat etmemize yardımcı oluyor. Alt – üst ilişkisinin düzenli olması ve herkesin görev tanımlarına hâkim olması işimizi kolaylaştırıyor. İyi ki Kipaşlıyım."dedi.



Fatih DANACI / Kipaş Kağıt Kazan Enerji Amiri

Kipaş Kağıt da Kazan Enerji Amiri olarak görev yapan Fatih DANACI " Kipaş Kağıt gelişmekte olan kurumsal bir firma. Kahramanmaraş'ta kağıt alanında büyük bir fabrika olması bulunmaz bir nimet. Kağıt sektörü Türkiye için önemli bir sektör. Kipaş Kağıt ailesi olarak bizde bu sektörde başarılara imza atıyoruz. Çalışma ortamımızda çekirdek aile gibiyiz. Kendi içimizde uyumlu bir şekilde çalışıyoruz. Çalışma ortamımız bizim evimiz gibi. Yapacağımız işin ve görev tanımlarının belli olması önümüzü görebilmemizi kolaylaştırıyor. Tecrübeli personellerimiz ile çözüm odaklı çalışıyoruz. Birlik ve beraberlik başarılı olmamızın en büyük sebeplerinden biri. Gelişime ve yeniliğe açık bir firmada çalışıyor olmak bulunmaz bir fırsat. Ayrıca Kipaş Kağıt kimsenin hakkını yemeyen çalışanlarına emeğinin karşılığı veren bir firma. Böyle bir firmanın parçası olmaktan mutluyum. 'dedi.

Ferhat BİLGİÇ / Kipaş Holding Eğitim Uzmanı



Kipaş Holding'te Eğitim Uzmanı olarak görev yapan Ferhat Bilgiç " Birçok alanda şirketleriyle üst sıralarda yer alan ve başarısından her zaman söz ettiren bir firmada çalışıyor olmak benim için ayrıcalık. Eğitim birimi olarak personellerimiz için planlamış olduğumuz eğitimler ve yöneticilerimizin desteğiyle her geçen gün gelişiyoruz ve yenileniyoruz. Birlik beraberlik içerisinde uyumlu bir şekilde çalışıyoruz.Kipaş Holding'in en önemli temel taşlarından birisi personellerinin gelişimi ve eğitimi. Bizde yapmış olduğumuz programlarla bunu destekliyoruz. Eğitime verilen önem gelişimimiz açısından bizler için avantaj. Sosyal imkânlarımızın olması, yöneticilerimizin bizleri desteklemesi işimizi başarılı bir şekilde icra etmemize imkân sağlıyor. Bu eşsiz kariyer yolculuğunda ilerlemek mutluluk verici. Gelişen teknolojiyi takip ederek bunu hayata geçiren bir firmada çalışıyor olmaktan memnunum. 'dedi.

" KİPAŞ'IN ÖNERİ - ÖDÜL ŞAMPİYONLARI ÖDÜLLERİNİ ALDI."

Türkiye'nin en iyi 250 Ar-Ge departmanı arasına giren holdingimiz, Ar-Ge gücünü aldığı çalışanlarını ödüllendirdi.

Çalışanlarımızın katılımına açık olan, teknik ve sosyal alanlar başta olmak üzere su tüketiminin üretimde azaltılması, enerji verimliliği, karbon salınımın azaltılması, üretimde verimlilik gibi konularda öneri veren çalışanlarımız, altın, hediye çekleri ve teşekkür belgeleriyle ödüllendirildi.



Öneri-ödül sistemi sayesinde hem çalışanlarımızın kazanması hem de ülke ekonomisine katkı sağlamasının yanında, yenilikçi üretim politikasının Kipaş Holding'de yaygınlaştığını vurgulayan **Holding Yönetim Kurulu üyeleri Halit Gümüşer ve Hikmet Gümüşer,** *"Önce insan prensibimizle çalışanlarımızın motivasyonuna yönelik öneri ödül sistemimize ayrıca önem veriyoruz. Çünkü Kipaş Holding çalışanları; öneri sistemiyle doğrudan üretimin her aşamasında söz sahibi olabiliyor ve verimliliğimiz artıyor. Öneri sistemimizin amacı, kuruluşlarda ana iş hedefleri ve politikaları doğrultusunda, özellikle; verimliliğin arttırılması, kalitenin iyileştirilmesi, maliyetlerin azaltılması, çalışma ortamının iyileştirilmesi, müşteri memnuniyetinin arttırılması gibi konularda mevcut durumun geliştirilmesine yönelik fikirlerin ortaya konmasını sağlamak, bu önerileri değerlendirmek ve uygun olanları projelendirerek uygulanmasını sağlamaktır. Bu kapsamda; işletmelerimizde öneri kutuları bulunmakta ve öneri formlarıyla çalışanların fikir ve önerileri alınmaktadır. Bununla birlikte; online öneri sistemimiz ve Whatsapp öneri hattımız sayesinde çalışanlarımız önerilerini doğrudan tarafımıza 7/24 hızlı bir şekilde ulaştırabiliyor. Paylaşılan öneriler Kipaş Holding Proje Kurul Üyeleri"* tarafından değerlendirilerek ödül veriliyor. Çalışanlara yönelik öneri-ödül sistemi eğitimleriyle de inovasyon bilincinin tüm kadrolara ulaşması sağlanıyor. Ayrıca çalışanlarımız istedikleri zamanda öneri-ödül sistemine ait internet sitesinden de yeni projeleri ve gelişmeleri anlık olarak takip edebiliyorlar" diye konuştular.









Kurum İçi Eğitimlerimiz

Kipaş Holding olarak bizim için en önemli konuların başında çalışan verimliliği geliyor. Çalışan verimliliğini etkileyen en önemli faktörlerden biri ise, eğitim. Çalışanların düzenli aralıklarla eğitime tabi tutulması ve kendilerini geliştirilmelerinin sağlanması, çalışan verimliliği açısından oldukça önemli bir unsur. Çalışan verimliliğini arttırmak ise iş hayatında eğitim ile sağlanabilir. Gelin Ocak ayı eğitim takvimimize hep birlikte göz atalım;

Ocak Ayı Eğitim Konu Başlıkları

MESLEKİ YETERLİLİK BELGELENDİRME

1. İlkyardım Sertfika Eğitimi

BİREYSEL GELİŞİM EĞİTİMLERİ

1. İngilizce Eğitimi

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİ

1. Yeni İşbaşı İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri
2. Oryantasyon Eğitimleri
3. ISO 27001 Bilgi Güvenliği Farkındalık Eğitimi
4. ISO 9001 : 2015 Kalite Yönetim Sistemi Eğitimi
5. ISO 50001 ENYS İşbaşı Eğitimi
6. Genel İsg Eğitimleri
7. İş Kazası Sonrası İş Güvenliği Bilgilendirme Eğitimi
8. Sürdürülebilirlik Eğitimi
9. Verem Eğitimi(Tüberküloz)Hastalığı Bilgilendirme

TEKNİK DESTEK EĞİTİMLERİ

1. Excel Temel Eğitimi
2. Detaylı Word Eğitimi

Eğitimlerimiz hakkında daha detaylı bilgi için Eğitim Birimimizden bilgi alabilirsiniz

Dahili : 1391

İDEAL YÖNETİCİ VE ÇALIŞAN İLİŞKİSİ NASIL OLMALIDIR?

Yöneticilerin sahip olduğu iletişim becerilerini çalışanları üzerinde doğru bir şekilde kullanması ve onları motive etmesi başarıyı da beraberinde getiriyor; bu sebeple de çalışan ile yönetici arasındaki dengenin kurulması iş dünyasında büyük önem taşıyor.

Yönetici ve personel arasında stratejik bir öneme sahip olan iletişimin doğru kodlanması, verimli bir çalışma hayatının temel taşlarından biri. İşletmeler her şeyden önce insanların ortaya koydukları emek sayesinde faaliyetlerini gerçekleştiren sistemlerdir, bu nedenle de çalışan unsurunun iyi tanınması ve yönetilmesi, işletmenin başarısı için çok değerlidir. Peki, iyi bir yönetici nasıl olur ya da yönetici ve çalışan ilişkisinde nelere dikkat edilmeli?

*İş dünyasında var olan iletişimsizliği ortadan kaldırmak adına yönetici ile personel arasında duvarlar olmadan şeffaf bir ilişki bulunmalıdır. Gerek sorunlar gerekse başarılar esnasında yönetici doğrudan çalışanları ile görüşmeli ve onlarla var olan durum ile alakalı görüşmelidir.

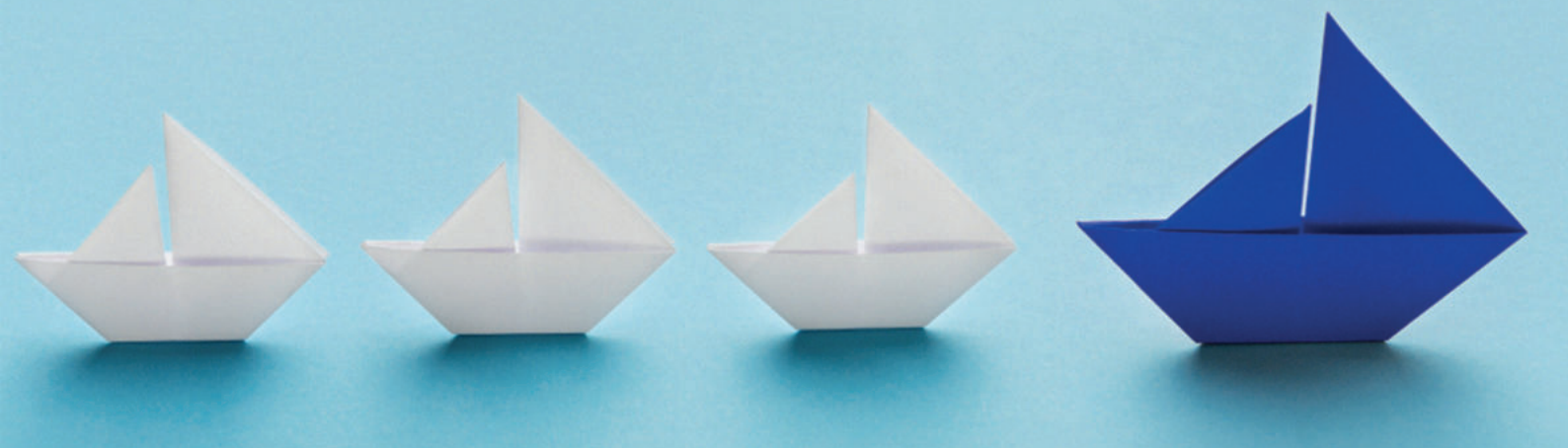
*Disiplin, iş yaşamında olması gereken bir durumdur. Ancak yöneticinin disiplini uygularken dikkat etmesi büyük bir önem taşıyor. Çünkü aksi bir durumda yani karşıda çocuk varmışçasına sesin yükseltildiği durumda istenilenden çok daha farklı bir sonuç ortaya çıkacaktır. Bunun yerine eğer ki bir sorun varsa yönetici ve çalışanın bire bir görüşmesi gerekir.

*Yapılacak olan düzenli toplantılarda gerek yönetici gerekse personel fikirlerini sorunsuz bir şekilde birbirine iletebilmelidir. Böylece yapılması gerekenler ve ofis içinde verimi arttırmak tahmin edilenden çok daha kolay bir şekilde yapılabilecektir. İş yerinde meydana gelecek sorunlar karşısında yöneticinin yapması gereken en önemli şey, konuya yapıcı bir şekilde yaklaşmaktır.

*Yönetici, içinde bulunduğu insanları yönlendiren kişidir. Dolayısıyla onların iş yaşantısında oluşan sorunlar ile alakalı tam teşekküllü bilgi sahibi olmalıdır. İlk başlarda bu durum çok zormuş gibi görünse de yöneticinin çalışanlarını incelemesi ve oluşan sorunlara vakit kaybetmeden çözüm bulması, verimli bir çalışma hayatının temel taşlarından bir tanesini oluşturur.

*Tebrik ve teşekkürlerinizi her konuda belirtin. Analitik olarak yaklaşacağınız "Bu onun işi, zaten yapması gerekiyor" yaklaşımı, duygusal zekâ anlamında çalışmıyor. Yapılan her işte mutlaka teşekkür etmeye değer iyi yapılmış taraflar ve de yapıcı eleştiriye açık olması gereken gelişim yönleri vardır. Her 2 konuyu da şeffaf olarak dile getirmekten çekinmeyin.

Bu özelliklere sahip olan yöneticiler çalışanlarıyla sağlıklı ilişkiler kurabildikleri için şirket içi problemler gözle görülür derecede azalıyor. Çalışanlar üzerinde olumlu etkiye sahip yöneticiler motive yollarını iyi bildikleri için çalışanların işe olan sadakati ve güveni artıyor. Aynı zamanda yaptığı işi kendisiyle bütünleştirdiği için ortaya çıkan işlerden de daha fazla pozitif sonuç alınabiliyor.





Kipaş Kağıt Fark Yaratan Aslanları Ödüllendiriyor

Kipaş Kağıt İşletmemize bağlı olarak kullanılan Mercedes 1842 lojistik araçlarının yakıt oranlarının daha verimli olarak çalışabilmesi için gerek yetkili servislerin gerekse kendi çalışanlarımızın vermiş olduğu öneriler değerlendirilmektedir.

Bu bağlamda birimimize bağlı olarak çalışan personellerimizden treyler şoförü olan Selçuk Koca'nın önermiş olduğu öneri kapsamında araçlarımızdaki mekanik aksamı olan Plade'in değiştirilmiştir. Böylelikle araçlarımızda taşınan yükler daha sağlıklı taşınmış olup araçlarımız seyir halindeyken rüzgârdan dolayı olan sürtünme azalmıştır. Sürüşteki akıcılıktan dolayı araçlarımız zorlanmayarak yakıtı rahat kullanmış bu sebepten verimliliğin ciddi oranda arttığı gözlemlenmiştir.

Mekanik değişim neticesinde tespit edilen veriler son iki ay takip edilmiş ve hesaplamalar yapılarak teyit edilmiştir. Yönetim Kurulu Başkanımız M.Hanefi Öksüz ve Kipaş Holding Yönetim Kurulu Üyemiz N. Sinem Öksüz Dedebayraktar tarafından Selçuk Koca'ya önerisinden dolayı takdir belgesi ve para ödülü takdim edilmiştir.

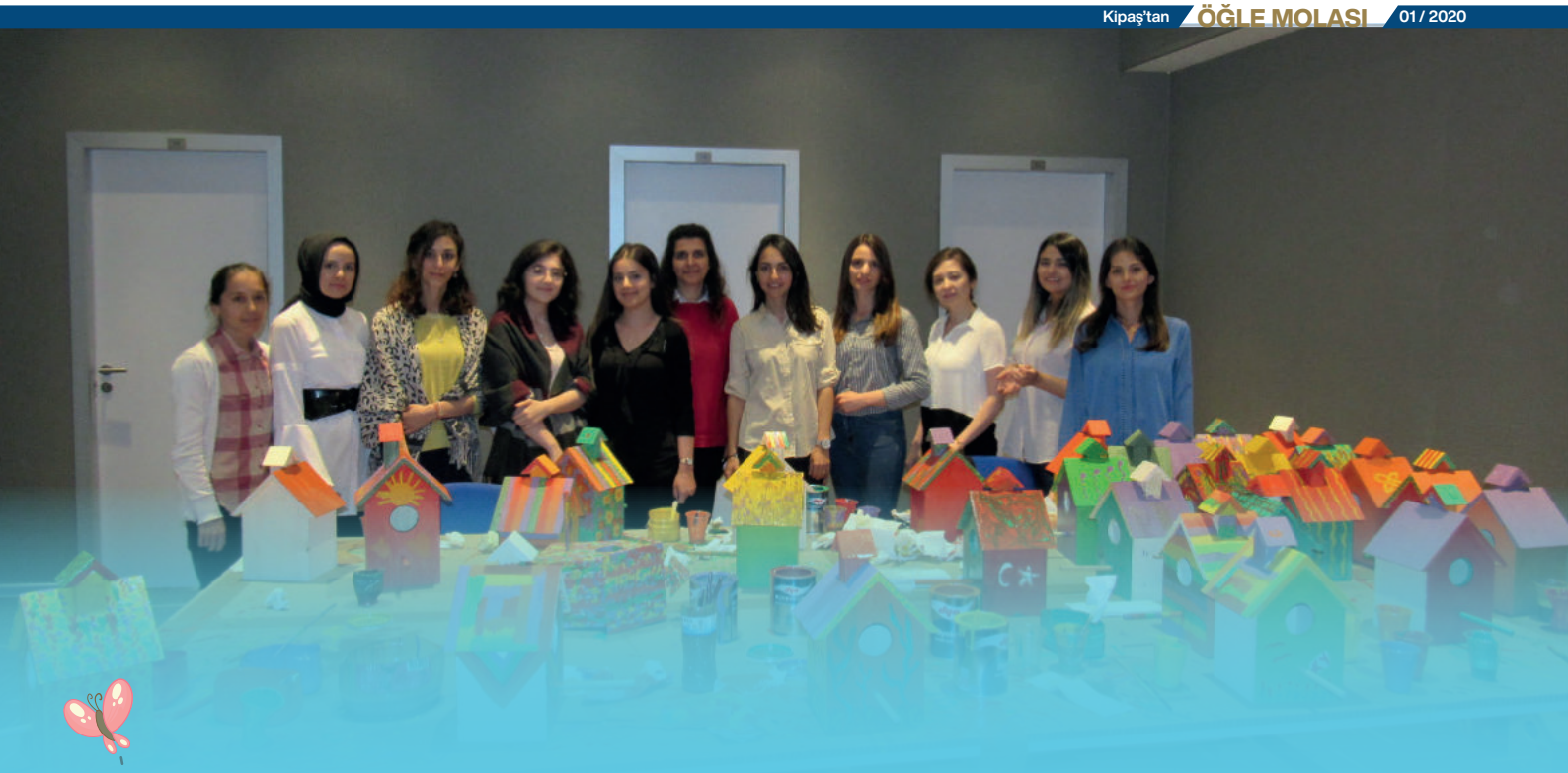
Önerisinden dolayı Selçuk Koca'yı tebrik ederiz. Personellerimizin fikirleri bizim için her zaman kıymetlidir.

KÇS
KİPAŞ GAZBETON

- GAZBETON
- A1 SINIFI HİÇ YANMAZ
- NEFES ALAN
- ÇEVRE DOSTU
- SÜRDÜREBİLİRLİK
- HIZLI VE KOLAY İŞLENEBİLİRLİLİK
- EKONOMİ SAĞLAR
- SES PERFORMANSI
- HAFİF VE DEPREM DAYANIMI
- YÜKSEK ISI YALITIMI



KÇS Kipaş Gazbeton İşletmesi olarak; ileri teknoloji kullanımı, kaliteli üretim anlayışımız, ihtiyaçlarınıza değer katan ürünlerimiz ve yılda 450.000 metre küp gazbeton üretimimiz ile müşterilerimizin her zaman yanındayız.



DOĞA DOSTU KİPAŞ KAĞIT YABAN KUŞLARA SAHİP ÇIKTI

Kipaş Kağıt personelleri öğle arasını daha verimli hale getirebilmek amacıyla Kipaş Holding Yönetim Kurulu Üyemiz N. Sinem Öksüz Dedebayraktar önderliğinde kuş evi boyama faaliyeti için bir araya geldi. Doğa dostu Kipaş Kağıt personelleri faaliyette yaban kuşları için 25 adet kuş evi boyayarak doğaya ve yaban kuşlara sahip çıktı.



İŞ YERİNDE ÇEKİLEN FOTOĞRAFLARIN PAYLAŞILMASI HUKUKEN DOĞRU MU?

Günümüzde küçükten büyüğe herkes kişisel görüş ve düşüncelerini Instagram, facebook, twitter, linkedln gibi sosyal medya platformlarda paylaşmaktadırlar. Çarşıda, pazarda, otobüste, trende, parkta, bahçede, evde, okulda, işyerinde neredeyse herkes elinde bir telefon, etrafıyla adeta iletişimini kesmiş sanal dünyada yaşamını idame ettiriyor. Elbette ki dijital dünyada bu durumun olumlu yönleri olduğu kadar olumsuz yönleri de bulunmaktadır. Örneğin araç kullanırken telefonla konuşan hatta mesaj atan sürücüler olduğu gibi yolda yürürken telefonuyla uğraşan kişilerin birtakım kazalara sebebiyet verdikleri yadsınamaz bir gerçektir.

Çalışma hayatında son yıllarda yargıya yansıyan kararlardan da görüleceği gibi iş saatlerinde çalışanların telefonlarıyla çok sık meşgul olmaları iş akışını bozmakta, verimliliği düşürmekte hatta iş kazalarına neden olmaktadır. İş ilişkisinde işçinin temel borçlarından birisi de özen borcudur. İşveren yönetim hakkına dayanarak işyerinde disiplini sağlamak ve işi yönetmek hakkına sahiptir. Bu kapsamda iş ve toplu iş sözleşmelerinde, iş yeri iç yönetmeliğinde ya da disiplin yönetmeliğinde bu konuda birtakım sınırlamalar getirebilir.

Nitekim işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olan işverenler üretim alanında çalışanlar için haberleşme özgürlüğüne aykırı olmamak ve bu konuda tedbir almak kaydıyla telefon yasağı getirebilmektedirler. Yüksek mahkeme de bu konuda işvereni haklı bulan kararlar vermektedir (Y.9.HD. 2017/26995 E., 2017/19335 K.)

Öte yandan çalışanların mesai saatleri içinde iş akışını bozacak ve çalışanları, işyerini küçük düşürecek şekilde sosyal medya üzerinden sözlü, yazılı ve görsel paylaşımlarda bulunmaları da işyerinde iş barışını ve huzurumu bozacak seviyede ise, bu durum da işverene olayın ağırlık derecesine göre haklı ya da geçerli nedenle fesih hakkı verebilir. Nitekim Yargıtay'a göre, "İşçinin mesai saatleri içerisinde çekilen ve paylaşılacağının bilindiği fotoğraflarının binlerce kişi tarafından izlenebilecek bir sosyal paylaşım sitesinde yayınlanması işyerindeki çalışma disiplinini ve iş akışını etkileyecek nitelikte olup artık davalı işverenden davacı ile çalışması beklenemeyeceğinden somut olayda haklı bir fesih nedeni bulunmasa bile fesih için geçerli bir nedenin bulunduğunun kabulü gerekmektedir" (Y.7H.D. 26.05.2016 T., E.2015/46017., K.2016/11591).

Sonuç itibariyle çalışanların internet sosyal paylaşım ortamında yaptıkları sözlü, yazılı ya da görsel paylaşımların dar bir çevre dışında kamuya açık bir vaziyette herkesin görebileceği bir tarzda yapılması işverene fesih hakkı verir. Yapılan feshin haklı mı yoksa geçerli mi olacağı, vuku bulan olayın işverene ya da çalışanlara hatta işyerinin imajına vereceği maddi ve manevi zararın derecesine göre değişiklik arz edebilir. Bahse konu yargı kararında belirtildiği üzere, "İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerinde üretim ve iş ilişkisi süresince herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz. Ancak işçinin davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir". Bununla birlikte, işçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması ya da gerçeğe aykırı sosyal medyada paylaşımlarda bulunarak işvereni itibarsızlaştırması haklı nedenle feshi gerektirir



Şirketimizden Ülke Savunmasına Tam Destek

Yapmış olduğu yatırımlar ve sağlamış olduğu istihdam ile her zaman ülkesinin ve bölgesinin yanında olan şirketimiz, ülke savunmasına ve ülke ekonomisine desteklerinden dolayı Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri'ni Güçlendirme Vakıfları'nın birleştirilmesi ile kurulan Türk Silahlı Kuvvetleri'ni Güçlendirme Vakfı tarafından Altın Madalya Beratı ödülüne layık görüldü. Ödülü şirketimiz adına Yönetim Kurulu Üyemiz Sayın **Hikmet Gümüşer** aldı.

Sizde Bağışta Bulunmak İstiyorsanız:
www.mehmetcik.org.tr





Ofis Çalışanlarının Sağlığı İçin Tehdit Oluşturan 6 ETKEN

İş başvurularında bulunurken, özellikle "masa başı" işleri tercih ediyor olabilirsiniz. Muhtemelen masa başı işlerin daha güvenli, hatta daha az yorucu olduğunu düşünüyorsunuz ya da bu iş size daha resmi, daha ciddi geliyor. Ancak masa başı çalışma sistemi de stres, uzun mesailer ve hareketsizlik nedeniyle en az saha da çalışmak kadar yorucu.

Bu konuda sizi daha önce uyaran kişilerin "ben sana söylemiştim" diyen bakışları, her yorgunluk belirtisinde üzerinizde hissetmeniz artık kaçınılmaz. Masa başı güvenli işinizin aslında ne kadar tehlikeli ve sağlığınızı tehdit altına alan bir ortama sahip olduğuna gelin birlikte bir göz atalım...

1. Uzun ve hareketsiz geçen mesailer

Masa başında uzun saatler geçirmenizi gerektiren mesailere sahip ofis işleri vücudunuzda kas sisteminizden tutun da böbreklerinize kadar pek çok hastalık ve fizyolojik rahatsızlığı beraberinde getirebilir. Diyabet, obezite, hatta ilerleyen dönemlerde kanser gibi riskler oluşması, genellikle bu stabil çalışma temposundan kaynaklanıyor. Yani hareketsiz çalışma yaşamının etkisi sadece boyun, bel ve sırt ağrılarıyla sınırlı değil.

2. Kahvaltıyı atlamak

Erken saatte başlayan mesailer nedeniyle birçok ofis çalışanı günün en önemli öğünü olan kahvaltıyı atlıyor ya da geçiştiriyor. Ancak, bunun metabolizmanızı strese soktuğunu biliyor musunuz? Üstelik kahvaltı etmemeniz, daha çabuk ve fazla kilo almanıza da neden oluyor. Kalp problemleri ve kan basıncındaki artışı saymıyoruz bile. Çünkü gerçekten kahvaltının mutlulukla bir ilgisi var.

3. Mutsuzluk ve depresyon

Hareketsizliğin, mutsuzluk ve depresyonla doğru orantılı olduğunu henüz fark etmemiş olabilirsiniz. Cuma gününe olan sevginiz ve Pazartesi sendromlarınızın nedeni hareketsizlik olabilir. Hatta sosyal medyada ilgi gören "Thanks God It's Friday – Allah'ım çok şükür cuma geldi" caps'leri de masa başı çalışmaktan sıkılmış olan kişilerin eseri olabilir.

4. Ofis mobilyaları

Ofis çalışanlarının bir şekilde hareket etmeleri kısa egzersizler yapmaları gerekiyor. Ancak sandalyenizde sağa sola dönerek hareket etmiş olmuyorsunuz elbette. Belirli aralıklarla masanızdan kalkıp kısa yürüyüşler yapmanız boyun ve bel egzersizleri işe yarayabilir. Bazı ofislerde kullanılmaya başlanan koşu bantlı ofis masaları ise tam olarak bu sorunun çözümü olabilir. Ayrıca uzun saatler hareketsiz oturmanıza neden olan bir işiniz varsa, hiç değilse doğru oturma pozisyonunu sağlayacak ofis mobilyaları tercih etmeye çalışmak da faydalı olabilir.

5. Ofis havası

Kapalı ortamların havasının sokaktaki şikâyet ettiğimiz havadan daha kirli olduğunu söyleyebiliriz. Yazları camların kapanıp, klimaların açıldığı, kışları zaten soğuk olduğu için camların kapanıp, ofislerin çok nadir havalandırıldığı ortamlar olan ofislerde, hava sirkülasyonunun yeteri kadar sağlanmaması da elbette sağlığınızı tehdit eden bir diğer unsur.

6. Bilgisayar karşısında geçen saatler

Maşa başı çalışmanın en büyük risklerinden biri de sürekli aynı pozisyonda oturarak yazı yazmak zorunda olmamız. Çünkü çok fazla yazı yazmak, Karpal Tünel Sendromuna (CTS) neden olabiliyor. Ele giden sinirlerin bilekte sıkışması nedeniyle ağrı ve uyuşmayla kendini gösteren bu hastalık, kalıcı sinir hasarlarına neden olabiliyor.

GELECEĞİMİZİ KURUTMAYALIM!



Kipaş Textiles olarak fabrikamız içerisinde ki üretim sırasında enerji tüketimini azaltıcı faaliyet ve projelerle tüketim sonucu ortaya çıkan karbondioksit miktarını, **113.000** yetişkin ağacın tüketeceği kadar azaltarak hava kirliliğine ve iklim değişikliğine karşı önlem alıyoruz.

Ayrıca üretimimiz sırasında kullandığımız boya ve kimyevilerin daha çevreci olanlarını tercih ederek çevre ve toprak kirliliğinin önüne geçmeyi hedefliyoruz.



Mavi Balina oyunu hakkında bir bildiri yayımlayan Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu(UNICEF) ebeveynleri "Çocuklarınızı koruyun" diye uyardı. İşte UNICEF'in ebeveynlere 11 tavsiyesi:

- Bu konu hakkındaki belirsizlik nedeniyle, çocukları bilgilendirmek ve herhangi bir talihsiz olaydan kaçınmak için onlarla etkileşimde kalmak gerek.
- Çocuğunuzun internet yaşına uygun sitelere girdiğinden şiddeti özendiren sitelere erişmediğinden emin olun.

ORTAK BİLGİSAYAR

- Çocuğunuzun internete erişiminin aileyle paylaşılan ortak alandaki bir bilgisayar üzerinden olmasını sağlayın.
- Çocuğunuzla daha sık konuşun. İnternet dünyasını birlikte keşfedin.
- Çocuğunuzun kullandığı bütün elektronik aletlerde ebeveyn koruma sisteminin açık olduğundan emin olun.
- Çocuğunuza rol modeli olun. Kendiniz de internet aracılığıyla yaptığınız aktivitelerin farkında olun.
- Diğer ebeveynlerle konuşun, endişeleriniz varsa paylaşın.
- İnternette yayılan yeni akımlar hakkında bilgi sahibi olun.
- Çocuğunuzun ruh halindeki değişiklikleri yakından gözlemleyin.
- Eğer çocuğunuzun Mavi Balina oyununu oynadığını fark ederseniz, hemen bütün elektronik aletlerden internete erişimini kesin.
- Yaşadığınız yerdeki polis yetkililerine haber verin ve önlemler için onların tavsiyelerine başvurun.



MAREN

KEN ENERJİ

Çevreye duyarlı politikalarımız ve nitelikli personelimizle 8 santralde (Maren ve Ken) 200 MW enerji üreterek Türkiye'nin jeotermal alandaki üretiminin % 13'ünü karşılıyoruz.

KİPAŞ HOLDİNG

KİPAStalks

Kipaştalks "*paylaşmaya değer fikirlerin ve konuların*" dile getirildiği yeni bir platform.

Kipaş Holding bünyesinde çalışanlarımıza yönelik organize edilecek olan **Kipaştalks**; konuşmacılar ile yeni fikirler, ilham veren konular ve heyecan verici konuşmalarla zenginleşecek bir platformdur.

Çalışanlarımızın katılacağı ve belirli günlerde düzenlenecek olan **Kipaştalks**, Kipaş Holding'e zenginlik katacak! Yapmanız gereken konunuzu belirlemeniz, konuşmanızı hazırlamanız ve buna uygun bir 30 dakikayı geçmeyen sunum haline getirmeniz.

Detaylı Bilgi ve İletişim için
İnsan Kaynakları : 1909 / 1777



Antibiyotik Deposu Maraş Paçası

Zengin mutfak kültürüne sahip Kahramanmaraş'ta geleneksel lezzetlerin başında gelen ve vatandaşların sabah akşam tükettiği paça çorbası, özellikle kış aylarında içeriğindeki vitamin ve mineraller nedeniyle "doğal antibiyotik" olarak tanımlanıyor.

Malzemeler:

- 1 kg dana kelle eti
- 3 adet kuzu paça
- 2 tatlı kaşığı tuz
- 2 lt su
- Karabiber
- İsot
- Kekik
- Nane
- 1.5 yemek kaşığı salça
- 2 yemek kaşığı tereyağı
- Sirke
- 4 baş sarımsak

Yapılışı:

Dana kelle eti ve kuzu paçalar iyice yıkanıp temizlendikten sonra düdüklü tencereye konur ve üstüne su ve tuz ilave edilerek düdüklüde yaklaşık 40-45 dk. pişirilir. Piştikten sonra düdüklünün içinden paçadan kalan kemikler ve kıkırdaklar alınır. Küçük bir tavaya tereyağı ilave edilir, yağ eriyince üzerine salça ilave edilerek güzelce kavrulur. Salça kavrulduktan sonra tenceredeki paça suyu tavaya konularak salçalı tereyağı ile iyice karıştırılır ve tencereye ilave edilir. Üzerine kalan baharatlardan birer tutam isot, kekik, nane (arzuya göre istenildiği kadar ilave edilebilir) eklenir ve bir miktar kaynatılır. Servis ederken içine koymak üzere sarımsaklar küçük doğranır veya sarımsak eziciden geçirilir (bu tamamen damak tadına göre değişir kişiye bağlıdır) ve küçük bir kâsenin içinde sirke ilave edilir.

Hazırlanan çorbanın üzerine sarımsaklı sirke arzuya göre ilave edilerek içilir. **Afiyet Olsun :)**

İnsan Neden Çalışır?

İnsan, her ne iş yapıyor olursa olsun, yaptığı işin bir faydaya hizmet ettiğini bilmek ister. Eserlerini anlatan üç duvar ustasıyla ilgili eski bir hikâye vardır. İlk usta sadece taş yonttuğunu, ikinci usta bir katedral inşa ettiğini söyler. Sıra üçüncü ustaya geldiğindeyse "insanların inançlarına göre hareket edebilecekleri ve kendilerini güvende hissedecekleri bir yapı inşa ettiğini" söyler. Yaptığımız işi nasıl tanımladığımız o işe nasıl bir anlam atfettiğimize göre değişkenlik gösterir.

O halde İnsan Kaynakları profesyonelleri, şirket çalışanlarının, ekip üyelerinin anlam ihtiyacını nasıl destekleyebilir? Bu soruya 4 maddede cevap verebiliriz.

1. Kendinden Daha Büyük Bir Amaca Hizmet

Hepimiz bir şekilde büyük çarkların dişlileriyiz. Bir dişli eksik olduğunda çarkın dönmesi mümkün olmayacaktır. Tam tersini düşünelim. Büyük bir çarkın parçası değilse, bir dişlinin dönmesi de manasız olacaktır. Muhakkak ki, çoğu kişi ay sonunda faturaları, ev kirasını, çocuğunun okul taksiti gibi mecburi ödemeleri yapabilmek ister. Ancak sadece bunları başarmış olmak, kişinin kendi hayatında ve başkalarının hayatında önemli bir fark yaratmasına yetmez. Anlam, bu noktada kişinin varlık sebebiyle örtüşmeye başlar. Kendinden büyük hangi amaca hizmet ettiğini bulmak isteyen kişi "Yaptığım şeyi neden yapıyorum? Sorusunu kendine sorabilir.

2. Anında Geri Bildirim Mekanizması

Araştırmaya göre, son 6 ay içinde sık fark edildiğini düşünen çalışanların yüzde 93'ü yaptıkları işin bir amacı ve anlamı olduğuna inanıyorlar. Atılan başarılı adımları takdir edilen çalışanların bir sonraki adımda doğru hamleyi yapması ihtimali artıyor. Tasdiklenme, pek çok kişinin ihtiyaç duyduğu bir mekanizmadır. İyi haber şu ki, bu tasdik ve geribildirim yöneticiden, iş arkadaşından veya bir müşteriden gelebilir. Hangi kaynaktan gelirse gelsin kişi fark edildiğini ve onaylandığını bildiği sürece yaptığı işe daha sıkı sarılmaya meyilli olacaktır.

3. Sürekli Gelişimin Desteklenmesi

Universum tarafından her sene yapılan kuşaklar araştırmasının, Harvard Business Review dergisi Eylül sayısında yer alan 2018 verilerine göre eğitim gelişim olanakları genç kuşakları şirketlerine bağlayan en önemli faktör. Türkiye özelindeki verilere bakılırsa Y kuşağı yüzde 69, Z kuşağı yüzde 66 oranında eğitim ve gelişim imkânlarının kendilerine sunulmasını istiyor. Her günün sonunda "Bugün ne öğrendim?" sorusuna verecek yeni cevaplar bulabilen kişiler daha anlamlı bir iş yaptıklarına inanıyorlar. Bu imkânı çalışanlarına sağlama çabasında olan pek çok şirket, çalışanlarına eğitim aldırmaya ek olarak sürekli paylaşım toplantıları yaparak hem fikir hem tecrübe paylaşımı için ortam hazırlıyor. Hatta son zamanlarda başarısızlık hikâyelerini anlatma buluşmaları gerçekleştiren şirketlerin sayısı gittikçe artıyor. Her ne kadar bu yaklaşım henüz yalnızca startup kültüründe olsa da zaman içinde daha büyük yapıların da parçası olacaktır. Elenor Roosevelt'in dediği gibi "Başkalarının hayatından ders alın, insan bütün hataları kendi yapacak kadar uzun yaşamıyor."

4. Güçlü Bir Birlik Duygusu Geliştirilmesi

Henry Ford 19. yüzyılda "İş iştir. İşten zevk almanız gerekmez." demişti fakat 21. yüzyıla gelindiğinde kişilerin birbiriyle çalışmaktan keyif alması gerekliliği artık olmazsa olmazlardan biri haline geldi. İşbirliği yapabilmek ve birbirine yardım ederek hep birlikte yükselmek bir topluluğun parçası olma hissiyatını kuvvetlendiren nitelikler arasında. Şirket içi sosyal kulüpler, proje grupları veya gönüllü faaliyet ekipleri ile kişilerin başkalarıyla bir arada bulunarak ekip halinde "kendinden büyük bir şeyin parçası olma"yı deneyimlemesi sağlanabilir. Şirket kararlarında çalışanların fikirlerini de göz önünde bulunduran kurumlar bu birliktelik duygusunu daha kolay yaratıyorlar. Ayrıca çalışanlara emirlerin hiyerarşik olarak yukarıdan aşağı doğru indiği kültürlerdense koçluk ve mentorluk gibi uygulamalarla daha çok soru-cevap ile fikirlerin birlikte geliştirildiği kültürler birliktelik duygusuna katkı sağlayan iş yerleri olma özelliğini de taşıyor. Bugün inovasyona önem veren pek çok şirket, çalışma mekânlarını şirket içi buluşmaları teşvik edecek şekilde yeniden düzenliyor. Birçok yeni nesil şirket, çalışanların birbiriyle daha çok etkileşime girebilmesi için geniş merdivenler, kafeler ve dinlenme alanları yaratıyor. Geleneksel şirketlerde bir çaycı masa masa dolaşıp çay ve kahve servisi yaparken yenidünya düzeninde ortak alanlara kahve makineleri koyuluyor ve kişilerin orayı bir buluşma mekânı olarak görmesi ve böylece sohbet sıklığının artması isteniyor. Virgin Havayolları da dâhil 400 şirketi olan Richard Branson, "Bir binada çalışanların birbirlerini tanımaması ve o binada resmi bir havanın oluşması durumunda o şirketi daha küçük parçalara ayırma zamanı gelmiştir. "diyor.

Türkiye'de haftada yaklaşık 45 saat çalışıyoruz. Bu da 35 yıl üzerinden hesapladığımızda bir kişinin kariyeri boyunca yaklaşık 80 bin saati iş yerinde geçirdiği anlamına geliyor. Bu süre muhtemelen ailemizle veya çocuklarımızla geçirdiğimiz süreden daha fazladır. Hayatımızın oldukça büyük bir kısmını kaplayan iş hayatımızın anlamlı olması her birimiz için ayrı ayrı öneme sahip. Kendi iş yaşamımızda anlamlı bir şey yaptığımıza inanma ihtiyacımıza ek olarak uzun vadede şirket başarısına katkı sağlayacak şekilde başkalarının da anlam arayışlarına destek olmak gerekli.



DENİMİN EN GÜZEL HALİ

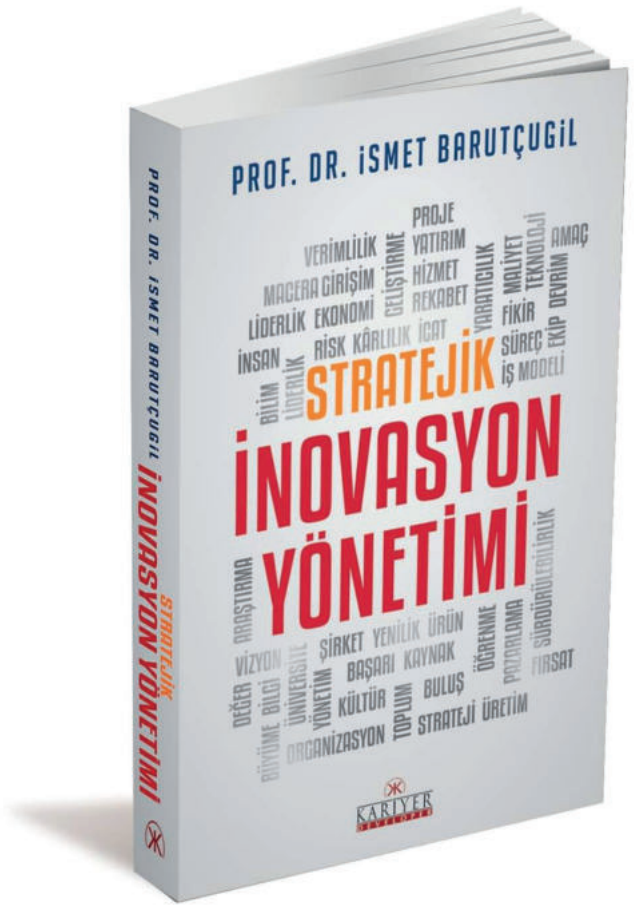


Lee Cooper Satış Mağazası

Yeni Şehir, Dayızade Mehmet Efendi Cd.
Kahramanmaraş / Merkez (Kipaş R1 İşletmesi Önü)

0 344 235 09 67

AYIN KİTABI



Kitap Özeti

Şirketlerin ve ülke ekonomilerinin büyümesinin ve başarısının adeta can suyu ve güç kaynağı olan inovasyon, özgün yaklaşımlarla, tekniklerle ve araçlarla yönetilmesi gereken bir eylemler dizisidir. İnovasyon yönetiminde başarı, şirketlerin vizyoner bir yaklaşımla fırsatları görmesi, strateji belirlemesi, inovatif ekipleri oluşturması, kaynakları sağlaması, uygun kültürü yaratması ve engelleri kaldırmasıyla sağlanır.

Bu kitapta, inovasyonla ilgili temel kavramlar, kaynaklar, aşamalar, stratejiler, kültürler ve engeller açık bir dille ve ayrıntılarıyla anlatılmaktadır.

İnovasyon yapan ya da yapmak isteyen şirketlerin her basamaktaki yöneticilerinin bilgi ve becerilerini pekiştirmek, onlara yardımcı ve yol gösterici olmak amacıyla hazırlanan bu kitap, aynı zamanda, konuyla ilgilenen tüm akademisyenler, araştırmacılar ve öğrenciler için de yararlı bir kaynak olacaktır.



Maraş Bize Mezar Olmadan Düşmana Gülzar Olamaz
Kipaş Holding olarak, dillere destan bir kahramanlık örneği göstererek yüzyıllarca sürecek bir kurtuluşun destanını yazan Kahramanmaraş'ın düşman işgalinden kurtuluşunun 100. yılını kutluyoruz.



SAYIN KİPAŞ AİLESİ ÜYELERİ

Birlikte bir yılı daha geride bıraktık. Öncelikle 2019 yılı için hepinize katkılarınızdan dolayı teşekkür ediyoruz. 2020 yılının sevdiklerinizle beraber keyifli, sevgi dolu ve başarılı bir yıl olmasını dileriz. Bu senenin hepimiz için çok güzel bir yıl olacağına gönülden inanıyoruz. Çünkü Birlikte Her şey Mümkün. Kurumsal İletişim Birimi'nden Sevgilerimizle.

Gelecek sayıda görüşmek üzere..

