

# X-Ray

AI ve Veri Olgunluğunuzu ölçer, yatırım önceliklerinizi netleştirir.  
Gerçekçi, derin, metodik ve senaryo bazlı.

*Veri yaklaşımınız, altyapınız ve süreçleriniz **AI dönüşümüne ne kadar hazır?**  
Yaptıklarınız **stratejik bir avantaj mı**, yoksa sınırlı bir teknoloji denemesi mi?  
AI girişimleriniz, **sektörünüz ve rakiplerinizle kıyaslandığında** nerede duruyor?*

# X-RAY'in Kapsamı

## İçerik

**55 Gerçek Şirket  
Senaryosu**

**Rol ve Bölüme Uygun Soru  
Seçimleri**  
(7 Senaryo/Kişi)

**7 Ana Değerlendirme  
Başlığı**

**Şirketin Talebine Özel  
Senaryo Seçimi**

## Analiz

**Veri Kültürü ve Karar  
Verme Davranışları**

**Veri Güvenilirliği ve  
Entegrasyon Seviyesi**

**Dijital Uygulamaların  
Yeterliliği**

**Dijital Dönüşüm Eğilimleri  
ve Stratejileri**

## Rapor

**7 Kapsamda Skorlama**  
(Konu / Görev / Departman  
Bazlı)

**Eğitim, Ön Yatırım ve  
Teknoloji İhtiyaçları**

**Sektörel Karşılaştırma**

**Maliyet ve Getiri  
Senaryoları**



### 1. Tanımı

#### Rol tanımlarını ve gereken becerileri nasıl eşleştiriyorsunuz?

- ☐ Net bir rol tanımımız yok; yönetici gidince kimi "uygun" görürsek onu seçiyoruz.
- ☐ Eski görev tanımları üzerinden temel uzmanlık alanlarını ve kıdemli baz alıyoruz.
- ☐ Rolün gerektirdiği yetkinlikler sistemde tanımlıdır; aday becerileriyle manuel eşleştiririz.
- ☐ Rolün başarı kriterleri ile adayın beceri setini (Skills-Gap) istatistiksel olarak modelliyoruz.
- ☐ AI, şirketin gelecek vizyonuna göre rolü yeniden tasarlar ve "Geleceğin Lider Profilini" yaratır.

☐ Bu konuda yaşadığınız en büyük problem nedir? (Opsiyonel)

Örn: Verilerin güncel olmaması karar sürecini yavaşlatıyor...

### Senaryo Havuzunuz

Aşağıda sizin için atanan senaryolar listelenmiştir.

#### Zorunlu Senaryolar (Spesifik)

|                                  |         |
|----------------------------------|---------|
| Öncelikli Kapasite Planlama      | Zorunlu |
| İnsan Kaynakları Kalite Kontrolü | Zorunlu |
| Kişiselleştirilmiş Hedefler      | Zorunlu |
| Ölçüm Hattı Etkilemleri          | Zorunlu |

#### İsteğe Bağlı Senaryolar (Genel)

|                  |       |         |
|------------------|-------|---------|
| Yetiştirme Planı | Genel | Seçenek |
|------------------|-------|---------|

### DIGITAL MATURITY ASSESSMENT

#### Departmental Focus (HR)

Leveraging advanced analytics for strategic insights, turnover prediction, and Organizational Network Analysis (ONA) to enhance workforce efficiency and employee retention.

#### Strategic Prescription

| Short Term                                                                                                                     | Mid Term                                                                                                                        | Long Term                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Implement predictive turnover models</li> <li>Launch initial ONA initiatives</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Automate HR analytics processes</li> <li>Develop employee engagement programs</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Integrate AI-driven talent management</li> <li>Establish continuous learning ecosystem</li> </ul> |

#### Impact & Results

**20% Cost Reduction** **15% Speed Increase**

#### Diagnosis-Specific Training

- Predictive Analytics for HR
- ONA & Network Mapping
- Employee Engagement Strategies
- AI in Talent Management
- Leadership Development

#### Development Roadmap

Assessment → Pilot Programs → Integration → Scaling → Optimization

#### Executive Summary (Elevator Pitch)

By advancing our HR capabilities through predictive analytics and ONA, we will reduce costs by 20% and increase operational efficiency by 15%, positioning our department for strategic success.



- Merhaba, Satın Alma Müdürü Cevdet Bey'le görüşebilir miyim?  
- Cevdet Bey mi? O altı ay önce ayrıldı, haberiniz yok mu?

|                        | Klasik Dijital Olgunluk Modelleri                                 | X-Ray                                                                                                                  |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Soru Yapısı</b>     | Standart, 10-20 anket sorusu.                                     | Bölüme, fonksiyona ve role özel tasarlanmış spesifik senaryolar.                                                       |
| <b>Ölçüm Odağı</b>     | Teknoloji sahipliği ve süreç tanımı ("Şu yazılım var mı?").       | <b>Veri Kültürü ve Karar Refleksi</b> ("Veri çatıştığında ne yaparsın?").                                              |
| <b>Rol Kapsamı</b>     | Genellikle sadece üst yönetim veya IT liderleri.                  | Üst yönetimden takım üyesine kadar her seviyenin veriyle etkileşimi ölçülür.                                           |
| <b>Derinlik</b>        | "Var/Yok" veya "Uygulanıyor/Uygulanmıyor" seviyesinde.            | <b>"Gizli Ölçüm Boyutları"</b> ile kararın tekrarlanabilirliği ve kaynağı analiz edilir.                               |
| <b>Çelişki Analizi</b> | Çatışan veri durumlarını ölçmez, ideal süreci sorar.              | <b>"Çatışan Veri"</b> senaryoları ile stres altında doğru refleks ölçülür.                                             |
| <b>Analiz Süresi</b>   | Saha ziyaretleri, mülakatlar ve raporlama haftalar sürer.         | Dijital akış sayesinde anlık veya çok kısa sürede (günler içinde) derin çıktı üretir.                                  |
| <b>Çıktı Tipi</b>      | Teorik, stratejik yol haritası sunan statik bir rapor.            | Uygulamaya yönelik, operasyonel darboğazları gösteren, eğitimler ve yol haritaları tavsiye eden dinamik aksiyon planı. |
| <b>Özelleştirme</b>    | Sektörel bazda küçük değişiklikler yapılır, ana iskelet sabittir. | Şirketin iç dinamiklerine göre kolayca şekillendirilebilir.                                                            |

**Digital.  
Dig Deeper.  
Deliver Differently.**

