

dd değişim dinamikleri yönetim merkezi limited şirketi
Lati Lokum Sokak No: 16 / B Mecidiyeköy / İstanbul
tel: 0212 272 76 74 - 217 86 47 • fax: 0212 217 86 65 • web: www.dd.com.tr • e-mail: dd@dd.com.tr

"Bazı insanlar her şeyi olduğu gibi görürler ve "neden" diye sorarlar. Ben, her şeyi asla olmadığı gibi hayal ederim ve "neden olmasın" diye sorarım".



**Ülkemiz Vasata
Razi Olmamalı**

Ülkemizin girdiği ekonomik kriz ortamı, ekonominin can damarı olan şirketleri dolayısıyla müteşebbislerin yatırımlarını büyük ölçüde baltalamıştır. Küçük esnafın kepenkleri indirmesine, büyük şirketlerin ise fabrika kapatma noktasına gelmesine neden olmuş birçok insanımız işsiz kalmıştır. Tüm bu olumsuz gelişmeler sonucunda insanlarımız büyük bir karamsarlık içine girmiş ve geleceğe dair umutlarını yitirmeye başlamıştır. Türk insanı artık vasata razı olmaya başlamış ve kabuğunu kırmaktan korkar hale gelmiştir.

Evet, bunlar daha önce de vurguladığımız gibi doğrudur.

Oysa ki ekonominin düzelmesi vasata razı olmayla değil, yüksek performansla çalışıp maksimum verim almaya bağlıdır. Çünkü artık gelişen dünya, yorgunları yarı yolda bırakıp yola rahatına kıyabilenlerle devam etmektedir. Vasata aşmayı öğrenip yarı yola geldikten sonra, sıra dünyadaki en iyi uygulamaları baz alıp kapsamlı karşılaştırmalar yapmaya ve ekonominin eksiklerini ortaya koymaya gelmiştir.

Ülkemizdeki en büyük eksiklik eğitime ve insana yapılması gereken yatırımlara yeterince önem verilmemesidir. Gelişmiş dünya ülkelerinde, geçmiş yüzyılda çeşitli yatırım ve atılımlarla tarım, yerini sanayiye arkasından da pazarlama ve Ar-Ge'ye bırakmıştır. 21. yüzyılda ise artık nitelikli insanın gücü iyice anlaşılmiş, insan kaynağının gelişimine ve özellikle eğitime büyük önem verilmeye başlanmıştır.

Bizde de insanımızın önemi artık farkedilmelidir. Kalkınmanın ve içinde bulunduğumuz sıkıntıları aşmanın yolu budur. Eğitime ve insana yapılan yatırımın akabinde gelen öğrenme süreci sonucunda ortaya çıkan özgüven, dinamizm ve enerji, ekonominin beklediği taze kanı verecek ve ekonomide istikrarlı bir büyümenin yolunu açacaktır.

SÜLEYMAN ERDEMİR
Genel Müdür / Yönetim Danışmanı

Makale: İletişimde Düşünülmeyen Boyut Av. Ergun Zoga

İngilizce Öğrenmek İçin Geç Kalmış Sayılmazsınız

10. Yılında dd'de Her Yönüyle Yenilenme ve Gelişim

Şirketlerin Kurum İçi Eğitimlere ve Nitelikli İnsangücüne Talebi Arttı

Güncel İnsan Kaynakları Projelerimiz

Sesli Güney Afrika Ziyareti

Yılların Tecrübeli İsmi AYDINLI ve dd

dd ve Kar Gıda'nın ortak İnşaatı Plasiyer Okulu

KOBİ'lerin Kurumsallaşma Mücadelesi

İnceleme: Lider ve Yönetici Arasında Ne Fark Var?

Harvard Business Review

Genele Açık Seminerler

Çırağan Sarayı'ndaki 2002 - 2003 dönemi Seminerlerinin Programı Belirlendi

Çırağan Seminerlerinin 2001 - 2002 Dönemini "Pazarlama Stratejileri" İle Kapattık

dd web Sitesindeki Ankete Katıl, Hediyeler Kazan!





İletişimde Düşünülme Boyut

Hayat denen oyunun birer aktör yada aktristi olarak rolümüzü oynarken yanlışlar içinde olduğumuzu, zaman zaman bazı açık gözlerle aldatıldığımızı, aldanmaktan yada aldatılmaktan niçin haz duyduğumuzu hiç düşünmemişizdir.

Eğer yaşamı gerçeklik içinde somut niteliklerle algılayamıyorsak; yaşamımızın, ya kendimiz yada başkalarınca hazırlanmış kurgu senaryolar içerisinde tükenmesine müsaade etmiş oluruz ki, bu en değerli varlığımız olan hayatımıza ihanettir.

Kullandığımız kelime yada kavramların büyük bir yüzdesi soyuttur, mücerrettir. Ancak %20 kadarının müşahhas yani somut olduğu söylenebilir. Somutlar aksi iddia edilemeyen, her yerde ve her şeyde aynı olan, kimseye göre değişmeyen ölçeklerdir.

Somutta kavga, tartışma, inatlaşma yoktur. Çünkü hiç kimse ölçülebilir, tartılabilir kısaca kanıtlanması her yerde ve her zaman mümkün olan bir olguya itiraz edemez, karşı koyamaz.

Ama soyutta herkese göre değişen anlamlar, değerler ve yorumlar vardır. Soyutlukta aldanma esastır. Laf ebeliği, laf kalabalığı, dalkavukluk başarı yöntemleri olarak kullanılır. İnsanlara gereken değil duymak istedikleri duyurulur, gerçek ölçüler değil hayali ütopyik güzellikler sunulur.

Esasen yaşamdaki en büyük tehlike, insanların duymak istediklerini söyleyenlere inamak gibi kendi aleyhlerine bir eğilimin tutsağı olmalarıdır. Zira bu zaafiyet onları şarlatan, niteliksiz, vitrini güçlü bir yerlere karşı savunmasız bırakır. Özellikle iş hayatında tepe yöneticiler, bütün detaylara inme şansına sahip olmadıkları için ihtisasları yada ihtisas alanlarındaki tecrübeleri şüpheli açık gözlerle önemli ölçüde aldatılırlar. Zira gösterilen tablo, getirecekleri bakımından soyut kavramların güçlü anlamları ile bezenmiştir. Kavramları normal anlamlarının dışında düşünmeye alışmamış kişiler ne yazık ki iyi niyetlerinin kurbanı olurlar.

Yaşamın bütün ilişki ve oluşumlarında somutları kullanmak ya da somutları kullanarak irdelemek, gelecekteki hatalı sonuçlara ve onların yaratacağı düş kırıklığına mani olmak bakımından çok önemlidir. Özellikle iletişim teknolojisinin birbirlerine yaklaştırdığı toplumlar, milletler ya da ülkeler birbirlerinden bilgi alma gibi yüksek bir şansa ulaşmışlardır. İlk bakışta fevkalade doğru görülen bu tutum nedeniyle kurumlar yada toplumlar birbirlerinden bilgi ya da yöntem transferleri yaparlarken çoğu kez bünyelerine uymayanları da alıp uygulamaya çalışırlar.

Böyle bir hareket tarzının DOĞAL SONUCU, başarısızlık, düş kırıklığı ve hüsrandır. ÇÜNKÜ; Soyutlukta yanlışlık, aldatılmak doğal olduğu için AKILLANMAK veya AKILLANMAMAK birer sonuçtur. Ancak kişi akıllanınca kadar zaman, emek, para, ümit vs. harcanmış, sonuç hüsrana olduğunda doğruyu yakalamış ya da anlamıştır ama iş isten geçmiştir. Akıllanmak, kişilerin birçok kayıptan sonra gecikerek ulaştıkları, gerçek karşısında kendilerini savunmaları için bir düşünsel kamuffajdır.

Somut ise hiç değişmez, aldanmak yada aldatılmak mümkün değildir. Somutta akıl vardır. Akıllı olmak vardır. Ama akıllanmak yoktur. Çünkü kaybederek akıllanmak yerine, kaybetmeden kazanmak yani akıllı olmak galiba, gelişmişliğin en belirgin niteliğidir.

Av. Ergun ZOGA

İngilizce Öğrenmek İçin Geç Kalmış Sayılmazsınız

Gelişen teknolojilerin ve küreselleşmenin etkileri bir yana Avrupa Birliği'ne girme sürecindeyiz. İyi bir entegrasyon için uluslararası bir dil, özellikle İngilizce şart. Günümüzde İngilizce ekstra bir özellik değil bir zorunluluk haline gelmiştir. Değişim Dinamikleri Yönetim Merkezi ve The Sandwich Method işbirliğiyle sizi ve çalışanlarınızı dünya iş çevreleriyle aynı şartlarda olmaya davet ediyoruz. Kısa sürede, etkin ve verimli bir çalışmayla ileri seviyede İngilizce'ye sahip olmak istiyorsanız bizimle bir an önce bağlantıya geçebilirsiniz.

"Bilmediğini bilene öğretin.
Bilmediğini bilmeyenden uzaklaşın."



10. Yılında dd'de Her Yönüyle Yenilenme ve Gelişim



Değişim Dinamikleri 10. yılına büyük bir değişimle hazırlandı. Bu değişim Web sitesinin tamamen yenilenmesi ve güncel olan bilgilerin eklenmesi ile başladı.

Daha sonra bilgisayar donanımlarının yenilenmesi ile devam eden değişikliği, programların yenilenmesi ve güncellenmesi ile devam edildi.

Değişen zaman şartlarına ayak uydurmak ve müşterilerine daha kaliteli hizmet vermek amacı ile hareket eden değişim dinamikleri kendi kadrosunda yenileme ve eklemeler yaparak da kendini yeniledi.

Değişim Dinamikleri Yönetim Merkezi'nin yeni kadrosunun 15 nisan 2002 tarihinde başlayan kurum içi eğitimi, 17/19 Mayıs 2002 tarihinde Bolu Koru Otel'de düzenlenen eğitimlerle sona erdi. Ekibimizin iş kalitesini ve verimliliğini arttırmak için düzenlenen Yönetim Eğitim, Toplam Kalite Yönetimi, Pazarlama Stratejileri gibi 15 ayrı konuda eğitimden geçen çalışanlar yoğun çalışma temposunun yorgunluğunu düzenlenen futbol, dart ve tavla turnuvaları gibi oyunlarla giderdiler.

DD'nin Full Time çalışan kadrosu ve yaptıkları görevler şöyle:

Süleyman Erdemir Genel Müdür
A. Hakan Arslan, Serpil İkiz Proje Sorumlusu
Özlem Çakar Eğitim ve İnsan Kaynakları Sorumlusu
Metin Tahrın Uzman Yardımcısı
Gülçin Baş, Gökhan Cankara Asistan
Ersen Sezer Pazarlama ve Muhasebe
Mehtap Özen İİK İşlem ve İdari İşler, Genel Müdür Sekreteryası
Mevcut kadrosunu daha da genişletmek amacıyla aşağıda belirtilen pozisyonlar için eleman aramaktadır;
organizasyon&metot uzmanları/uzman yardımcısı/asistanlar (804dd)
İnsan kaynakları uzmanları/uzman yardımcısı/asistanlar (kod801dd)
Eğitim uzmanları/uzman yardımcısı/asistanlar (803dd)
Diğer taraftan Proje bazlı görev yapan Uzman Danışman ve Eğitimci sayısı 200'ün üzerindeki bir rakama ulaşmıştır.

Şirketlerin Kurum İçi Eğitimlere ve Nitelikli İnsangücüne Talebi Arttı

Şirketlerin kurumiçi eğitimlere ve nitelikli insan gücüne talebi büyük bir artış gösterdi. Yönetim geliştirme faaliyetlerine ek olarak eğitim ve nitelikli işgücünün önemi birinci sıraya oturdu. Yoğun bir İnsan Kaynakları danışmanlığı ve eğitim faaliyetleri içerisindeki kurum olarak şirketlere kaliteli hizmet vermenin mutluluğunu yaşıyoruz. Şirketlerin dışında, ülkemizin nitelikli insangücünü dd ile işbirliklerini arttırmaya ve sıklaştırmaya davet ediyoruz.

Güncel İK Projelerimiz

genel müdür(kod 001g)	ihracat müdürü(kod 203bg)
genel müdür yardımcısı(kod 002g)	denetim uzmanı(kod 605cg)
üretim planlama uzmanı(201cö)	bütçe sorumlusu(kod 603cg)
üretim müdürü(kod 203bg)	kalite güvence uzmanı(kod 301cg)
üretim şefi(kod 203bg)	genel müdür asistanı(kod 801cg)
ar-ge müdürü(kod 303bg)	kimya mühendisi(kod 817cg)
ar-ge sorumlusu(kod 303cg)	İK ve idari işler sorumlusu(kod801cg)
pazarlama ve satış şefi(kod 416cg)	zincir mağazalar sorumlusu(kod 410cg)
pazarlama ve satış müdürü(kod 406cg)	satış temsilcisi(kod 416ck)
satış temsilcisi(416 cö)	insan kaynakları uzmanı(kod 801ck)
ihracat uzmanı(kod 411 cg)	muhasebe Müdürü(kod 703by)
ihracat şefi(kod 411bg)	muhasebe şefi(703cy)

Sesli Güney Afrika Ziyareti

Değişim Dinamikleri Genel Müdürü S. Erdemir, geçtiğimiz aylarda Güney Afrika'daki Sesli Textiles (Pty) Ltd.'i ziyaret etti. Yeni dönemdeki projelerin değerlendirildiği ziyarette, yapılanlar ve yapılması gerekenler tartışıldı. Mustafa ve Muzaffer Sesli beyler ile diğer yöneticilerin katıldığı toplantıda yeni dönem için stratejiler belirlendi.



Yılların tecrübeli ismi AYDINLI ve dd

Türkiye'de mağazacılık alanında ilk sırada yer alan, Pierre Carden, Cacharel, US Polo, Becon vb. markalarının üreticisi ve aynı zamanda Aymerkez'in sahibi Aydınli ile dd birlikte çalışmaya başladı.

İnsan Kaynakları danışmanlığı alanında başlayan bu birliktelik, Aydınli Mensucat'da yapılacak olan yönetim geliştirme hizmetleri ile devam edecektir. Hazırlanan Yeniden Yapılanma Projesinin sunum toplantısı, Çırağan Sarayı'nda yapıldı. A. Said Kavurmacı, H. Esra Kavurmacı, Ö. Faruk Kavurmacı, Abdülkadir Baysan ile özellikle pazarlama satış ekibinin katıldığı toplantıda, dd uzmanları ile birlikte daha iyi bir gelecek için yapılması gerekenler müzakere edildi.



dd ve Kar Gıda'nın Ortak İnşaa Plasiyer Okulu!

Değişim dinamikleri ve Kar Gıda, yeni dönemde hem mevcut plasiyerlerin pazarlama satış becerilerini geliştirmek, hem de Kar Gıda ve sektör için plasiyer yetiştirme amacıyla uzmanlık programı hazırladılar.

2002-2003 döneminde uygulamaya başlanacak bu programa katılan plasiyer adayları veya plasiyerlere katılım ve başarı sertifikası verilecektir.

Eğitimin Verimlilikteki Yeri ve KOBİ'ler

Günümüzde ölçeği farketmeden tüm firmalarda eğitim önemli bir araç olmuştur. KOBİ'ler de diğer aynı düzeydeki firmalar arasında kendini sıyırabilmek, çalışanlarından en yüksek verimi almak amacıyla eğitimin faydalanmaktadır. Eğitimin yararına inanan ve bu nedenle birçok firma gibi dd'nin düzenlediği eğitimleri alan Yenipak Ambalaj, diğer taraftan yeniden yapılanma projesi çalışmalarına hızla devam etmektedir. Bu amaçla Yenipak'ta yoğun ve örnek bir çalışma yürütülmektedir.



Lider ve Yönetici Arasında Ne Fark Var?

Liderlik yöneticilikten farklıdır, fakat bu farklılık çoğu insanların düşündüğü gibi değildir. Liderlik mistik ya da efsanevi değildir. "Karizma" veya diğer egzotik kişisel özelliklerle de alakası yoktur.

Liderlik ve yöneticilik birbirlerini tamamlayan kavramlardır. Her ikisinin de kendine ait karakteristik özellikleri vardır. Gitgide daha kompleksleşen ve sürekli değişen iş yaşamında başarı için her ikisi de son derece önemlidir.

Birçok Amerikan şirketi liderlik konusunda sıkıntılar yaşamaktadır. Başarılı şirketler liderlerin gelmesini beklemeler, onlar aktif bir şekilde liderlik potansiyeli olan insanları bulup bu potansiyellerini geliştirecek kariyer olanakları sunarlar. Aslında dikkatli bir süreçten sonra iş organizasyonlarında önemli roller üstlenebilecek kaliteli liderler yetiştirmek mümkün. Ancak şirketler unutmamalı ki güçlü lider zayıf yönetici birlikteliği tam tersi durumdan daha iyi değil; hatta bazen daha kötüdür. Asıl önemli olan güçlü liderle güçlü yöneticileri bir araya getirmek ve birbirlerini dengelemelerini sağlamaktır.

Elbette ki her insanın hem iyi bir lider hem de iyi bir yönetici olması beklenemez, birisi mükemmel bir yöneticidir fakat iyi bir lider değildir veya liderlik potansiyeli olan bir insandır fakat yöneticilik yapamaz. Zeki firmalar bu iki tip insanı aynı takımında toplayarak değerlendirirler.

Yöneticilik ve Liderlik Arasındaki Farklar: Yöneticilik karmaşıklıkla mücadele etme ile alakalıdır. Yirminci yüzyılın getirdiği en büyük gelişmelerden biriyi; büyük organizasyonların daha da gelişmesi ilkesiyle ilgilendirir. İyi bir yönetim olmadan, karmaşık yapıdaki yatırımlar şirketin gelecekte varolmalarını tehlikeye sokacak derecede kaotik bir duruma düşebilirler. İyi yönetim, ürünlerin kalitesi ve karlılığı gibi kritik boyutlara düzen ve uyum getirir.

Buna karşılık liderlik değişimle mücadele eder. Son yıllarda iş dünyasının daha rekabetçi ve daha değişken olması liderlik kavramının bu kadar önem kazanmasındaki etmenlerden bazılarıdır. Sonuç olarak dün yapılanın aynısını yapmak veya dünden %5 daha iyi olmak artık başarı sayılmıyor. Değişen dünyadaki büyük değişiklikler, hayatta kalmak için çok daha fazla önem taşıyor. Daha fazla değişiklik her zaman daha fazla liderlik ister.

Ordudan bir örnek verelim; barış zamanı ordu iyi bir yönetimle idare edilebilir ancak savaş zamanı ordu her seviyede yetkili liderlere ihtiyaç duyar. Şimdiye kadar savaşta askerlerin nasıl yönetileceği bulunamadı, askerler yönetilmez, askerler lider bir kişiliğin arkasında olmalıdır.

Bu iki farklı durum -karmaşıklıkla mücadele etmek ve değişimi yakalamak- yöneticilerin ve liderlerin aktivitelerinin karakteristik özelliklerini şekillendirir. Her iki hareket sistemi de neyin yapılması gerektiğine karar verir, gerekli takımları oluşturur ve süreci başlatır ve en son belirlediği insanların verilen işi yapıp yapmadığını kontrol eder.

Şirketler karmaşıklığı yönetmeye **planlama ve bütçeyle** başlar: Gelecek için hedefler belirlemek (genellikle aylık veya yıllık) bu hedeflere ulaşmak için gerekli adımları belirlemek, bunların ardından gerekli kaynak tahsisini yapmak. Buna karşılık bir organizasyona liderlik etmek, **yön belirleme** ile başlar: Gelecek için vizyon geliştirme (genellikle uzak gelecek) ve bu vizyonu gerçekleştirilebilir için gerekli değişiklikleri yapacak stratejiler üretmek.

Yönetim, planını başarıya ulaştırmak için kapasitesini geliştirir bunu da **organize etme ve etkin personel görevlendirmesi** ile: Planın gereksinimlerini karşılamak için örgütsel yapıyı ve iş tanımlarını belirlemek, kadrolara kalifiye çalışanları atamak ve uygulamaları kontrol edebilecek sistemi oluşturmak.

Buna karşılık gelen liderlik aktivitesi, **insanları yönlendirmektir:** Şirketin vizyonunu anlatan ve bu yolda başarıyı getirecek insanlarla birliktelikler oluşturmak ve yönlendirmeler yapmak.

Son olarak yönetim, planın geçerliliğini **denetleme ve problemleri çözmeye** yoluyla kesinleştirir: Sonuçları planla karşılaştırarak detaylı bir şekilde kontrol eder, sapmaları belirler, ardından problemin çözümüne yönelik hareket eder. Liderin vizyonunu başarması ise **motive etmek ve ilham vermek** le olur. İnsanların; değişimi engelleyen büyük engeller olsa dahi, doğru yönde ilerlemelerinin sağlanması, bunu yaparken de ihtiyaç ve duygularına göre motive edilmeleri gerekmektedir.

Harvard Business Review Nisan 2002 sayısı (Çeviri)

"Çaresiz yönetici yoktur sadece becerikli davranmayan ve kaynakları etkin kullanmayan yönetici vardır".



