

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

sayı 13

## İSTİKRARIN YARARI VE BEDELİ



Ülkemiz 2007 yılında Cumhurbaşkanlığı seçimi, demokrasi testleri, genel seçimler, terör saldırıları, Ortadoğu'daki savaşlar ve çatışmalar gibi zorlu sorunlar ve süreç yaşadı. Yaşadığımız Yoğun siyasi ve ekonomik sürecin ardından seçim sonuçlarının oluşturduğu istikrar beklentisi, özellikle iş dünyasında iyimser söylemleri de beraberinde getirdi.

Seçimlerin ardından siyasi ve ekonomik istikrarın sağlanması için önümüzdeki dönemde;

- Piyasada bulunan 90 milyar USD civarındaki sıcak paranın, ülkemize kattığı yararlar ve zararlar ile bu paranın yaşanabilecek bir ekonomik kriz ile ülkemizden uzaklaşması sonucu verebileceği zararlar,
- Özelleştirme kapsamındaki tüm kurumların özelleştirilmesi tamamlanınca 60. Hükümetin ülke gelişimini sıcak para ile desteklemeyi nasıl sürdüreceği,
- Ülkemizi her anlamda olumsuz etkileyen terör sorununun nasıl seyredeceği,
- Bir taraftan istikrar ve olumlu ekonomik beklenti, diğer taraftan ekonomik sıkıntı ile yaklaşık 130 milyar dolarlık bir borca giren özel sektörün ortaya çıkabilecek bir ekonomik dalgalanmada zarar görme riski,

konularında dikkatli olmamızda fayda var.

Her ne kadar işsizlik, yüksek cari açık, özel sektör ve devletin yüksek borçları, sıcak para riskleri gibi problemler sürse de; tanıdığımız, neler yapacağını daha iyi bildiğimiz, siyasi ve ekonomik çizgisi belli olan, istikrarlı, herkese hitap eden bir yönetimin varlığı içimizi kısmen rahatlatmaktadır.

Sürekli konuştuğumuz krizler ve inişli çıkışlı dönemlerin bir nebze de olsa geride kaldığı bu dönemde, yapılması gerekenler arasında;

1. IMF'ye olan bağlılığın düşürülmesi,
2. Vergi düzenlemesinin yapılması,
3. Faizlerin düşürülmesi,
4. İstihdam yaratıcı yatırım anlayışına geçilmesi ve istihdamın sağlanması,
5. Din, vicdan ve fikir özgürlüğü önündeki engellerin kaldırılması ve
6. Tam demokratik bir ülke için her alanda köklü ve kalıcı yeniden yapılanma bulunuyor.

İşte bu ve benzeri konuların çözümünde müteşebbislere, aydınlarımıza, her alandaki yöneticilerimize ve hükümetimize önemli görevler düşmektedir. Artık Türkiye'nin önü daha açık diyebiliriz. Önemli olan, sorunlarımızın önem ve önceliğini doğru tartarak, bu sorunlara karşı 50-100 yıllık perspektiflerle kalıcı çözümler üretebilmektir. Çünkü, istikrarı ne ile sağladığımız; bugüne yönelik tercihlerimiz ile ülkemizin geleceği için neyi satıp, neyi satın aldığımız konuları hepimizin en önemli sorunsalı!

Hayatın her alanında riskler mevcuttur. Bildiğiniz üzere riskler tehditlerle birlikte, gelişim için değerli fırsatları da barındırır. Hangi konumda ve sektörde olursak olalım, değişimleri öngörebilmenin ve bugünden hazırlıklı olmanın vazgeçilmez bir yönetim becerisi olduğu bu süreçlerde daha belirgin ortaya çıkmaktadır.

Daha güzel bir gelecek ümit ve temennisiyle...

Süleyman ERDEMİR  
Genel Müdür / Yönetim Danışmanı



## MAKALE: YENİLİKÇİLİK (İNOVASYON)

Prof. Dr. Sami Ercan

### ASKON YARIN İNŞASINA DD İLE FARK KATTI

ASKON, kurumsal altyapıya kavuşmak ve geleceğe güvenle bakabilmek hedefiyle çalışmalarına başladı.

### ÇELİKBİLEK GRUP KISA VE ORTA VADE HEDEFLERİNİ NETLEŞTİRDİ

Vinç sanayinin ilk üçü arasında yer almayı hedefleyen Çelikbilek Grup, re-organizasyon çalışmalarını tamamladı.

### GEZER İNOVASYON VE STRATEJİK PLAN KONULARINA ODAKLANDI

Uzun yıllardır sektöründeki birçok rakibini geride bırakmayı başaran Gezer, aranan bir firma olmanın yenilikçilik, planlı çalışma ve eğitimden geçtiğini biliyor ve uyguluyor.

### ASLANLI ULUSLARARASI TEKSTİL, YENİ HEDEFLER BELİRLEDİ

Uluslararası pazarda lider, müşterilerinin ve tedarikçilerinin öncelikli tercih ettiği firma olmayı kendisine amaç edinen Aslanlı Uluslararası Tekstil, kurumsallaşma çalışmalarında DD ile işbirliğine başladı.

### BUTİK DAYI GELECEK İÇİN İDDİALİ

Dayı Giyim, gelecekte daha da güçlü olabilmek, rekabet gücünü ve yönetim etkinliğini arttırmak için çalışmalarını sürdürüyor.

### SANTANA AR-GE VE GÜÇ BİRLİĞİ İLE GELİŞMESİNİ SÜRDÜRÜYÖR

Deri ve saraciyeye sektörünün en iyi markaları arasında olma yolunda emin adımlarla ilerleyen Santana, Ar-Ge projelerine özel bir önem veriyor.

### NİL PLASTİK KURUMSALLAŞMA YOLUNDA BÜYÜK BİR ADIM ATTI

Kurumsal yenilenme kararı alan Nil Plastik, çalışmalarına devam ediyor.

### ONUR GROUP PERAKENDE SEKTÖRÜNDE İKİ KOLDAN İLERLEMeye HIZLA DEVAM EDİYOR

Onur Group, perakende sektöründeki 11. yılında mevcut mağazalarını geliştirip artırırken; discount mağazada da iddialı hedefler belirledi.

### DD GÜNEY AFRIKA'DA SESLİ'Yİ ZİYARET ETTİ

Değişim Dinamikleri Genel Müdürü Süleyman Erdemir, geçtiğimiz aylarda Güney Afrika'da battaniye sektöründe faaliyet gösteren Sesli Textiles Pty. Ltd'yi ziyaret etti ve yerinde incelemeler yaptı.

### DD HAKKINDA

- Her 4 senede bir DD öncülüğünde gerçekleştirilen Uzman / Danışman İstişare toplantısının dördüncüsü Armada Otel'de yapıldı.
- Geleneksel olarak her yıl düzenlediğimiz kurum içi eğitimlerimiz kapsamında Yalova Termal Otel'deydik.
- DD'nin Stajyer & Bursiyerleri için Grup Mülakatları yapıldı.
- Her yıl geleneksel olarak düzenlediğimiz kurum içi piknik organizasyonumuza bazı müşterilerimiz de katıldı.
- DD'nin Geleneksel 15. İftar Programı.

### DD GENELE AÇIK EĞİTİM SEMİNERLERİ

DD 2007-2008 dönemi, genele açık (open course) eğitim seminerleri devam ediyor.

### DD'DEN ÜCRETSİZ 15. YIL PANELİ : İNOVASYON

Seveceğin bir iş seçersen, yaşamından bir gün bile çalışmış olmazsın. (Konfüçyus)





## YENİLİKÇİLİK (İNOVASYON)

m a k a l e

Yenilikçilik, Latince yeni bir ürün yapmak veya servis geliştirmek anlamına gelen "innovare" sözcüğünden türetilmiştir. Süreç olarak yenilemeyi, sonuç olarak yeniliği belirten yenilikçilik (inovasyon), OECD literatürüne göre " pazarlanabilir bir düşünce, ürün ya da hizmeti, yeni ya da geliştirilmiş bir imalat ya da dağıtım yöntemine, bir toplumsal hizmet yönetimine dönüştürmektir". Yenilikçilik büyümek için en iyi yoldur. Yenilikçiliğe hız vermeyenler yok olmaya mahkumdurlar. Yenilikçilik, tasarımda, üründe, hizmette, pazarlamada, satışta, satış sonrası destekte, tekrar tasarlama ve üründe sürdürülebilir bir başarı öyküsüdür. Yenilikçi firmalar, çevresinde etki yaratan firmalardır. Samsung, Toyota, Apple, Nokia, Beko ve benzerleri... Bu işletmelerin stratejik açıdan nerede olduklarını bilmeleri, çok iyi bir içgörüyü sahip olmaları, işbirliğine önem vermeleri, süreçlerini hızlandırabilmeleri ve yenilikçiliğin en üst düzeyde yöneticilerce bilinmesi ortak özellikleridir.

Belirsizliklerle dolu iş dünyasında belirsizliği aşmanın yolu "yenilikçilikten" geçer. Yenilikçilik, müşteri tatminine yönelik yeni kaynaklar yaratmak demektir. Yenilikçi pazarlama stratejileri işletmelere yarışta üstünlük elde etmek için, farklı çözüm ve uygulamaları hayata geçirebilme olanağı sağlayabilmektedir.

Yenilikçilik sosyal bir olgudur ve gerçekleşmesi işbirliğine dayalıdır. Çalışanlar arası iletişimin güçlenmesi, farklılıkların avantaja dönüşmesine ve örtülü bilginin açığa çıkmasına yol açacaktır. Bilgi yönetiminin öğrenmemize, işbirliği yapmamıza ve yenilik yaratmamıza katkısı yadsınamayacak kadar fazladır. Kayıt altına alınmamış bilginin takım içinde paylaşılması ve geliştirilmesi, yaratıcılığın ve değişimin artmasını hızlandıracak ve özellikle araştırma-geliştirme faaliyetlerinin daha kısa zamanda ve etkin bir şekilde yapılmasına neden olacaktır.

Firmalar kazanç sağlayabilmek için sadece yeni ürün geliştirmeye odaklanmamalıdır; pazarlama, finans, üretim ve dağıtımdaki yenilikler ve gelişimler işlerin daha etkin ve verimli yürütülmesine ve büyük miktarlarda tasarruf sağlanmasına neden olacaktır.

Planlama ve kontrol sistemlerinin ve tüm süreçlerin esnekliğinin artırılması, sıkı kontrollerin azaltılması yenilikçiliğin önündeki ciddi engellerin kalkmasını kolaylaştırır. Firmalar planlardaki sapmalara karşı daha müsamahakâr olmalıdırlar. Firmalar, yenilikçiliğe ve yaratıcılığa olanak sağlamak ve geliştirmek için bütçelerinde özel fonlar oluşturmalıdırlar. Bu fonların paylaşımı ve yönetimi esnek bir şekilde yapılmalıdır.

Çoğu şirketlerin mevcut işlevsel örgüt yapıları, operasyonel çalışma için tasarlanmıştır ve bu çalışmada yeniliğe yer yoktur. Yenilik yapmayı ayrı örgütlemek, özgür politikalar ve pratikleriyle bütünlüştürmek gerekir. Yenilikçilik bütünselliği gerektirir. Dolayısıyla buna uygun bir yapının ve çalışma gruplarının kurulması gerekir. Firmalar, proje ve süreçlerdeki resmi kontrolleri azaltırken, yenilikçilik çabalarını artırmak için çalışanlar arasındaki ve iş süreçleri arasındaki bağları sıkılaştırmalıdırlar.

Firmalar proje takımlarını oluştururken farklı işler hakkında bilgisi olan çalışanları bir araya getirmeyi denemelidirler. İş rotasyonu ve iş zenginleştirilmesi çalışanların yenilikçi yönlerini geliştirmelerine ve kariyerlerinde daha iyi noktalara gelmelerine olanak tanıyacak, böylece öğrenme hali bir süreklilik kazanacak ve çalışan memnuniyeti ve dinamizm artacaktır. Bütün bu çalışmaların yanında firmalar çalışanlarının liderlik vasıflarını geliştirmelerini sağlamak için onları eğitimlerle desteklemelidirler.

İşletmeler yürütülen projeler için çoğu zaman farklı bölümlerden çalışanların da yer alabileceği kompozit takımlar oluşturmalı ve başarı ile sonuçlanacak projelerin sayılarını ve motivasyonu artırmak, yenilikçi görüşleri ortaya çıkarmak amacıyla proje çalışanlarını terfi veya teşvik sistemleriyle ödüllendirmelidirler.

Prof. Dr. Sami Ercan

Dünyanın en güçlü iş birliğinin nasıl yapılacağını bilirken, başka birinin nasıl yapamadığını ses çıkarmadan seyretmektir. (Mevlana)



## ASKON YARIN İNŞASINA DD İLE FARK KATTI

ASKON, kurumsal altyapıya kavuşmak ve geleceğe güvenle bakabilmek hedefiyle Değişim Dinamikleri Yönetim Merkezi ile kurumsallaşma çalışmalarına başladı. Kurumsallaşmanın ASKON için vazgeçilmez/hayati önemi olan bir süreç olduğu bilinciyle ve ASKON'u daha ileriye taşıyabilme amacıyla yürütülen çalışmalar Genel Merkez ve tüm şubeleri kapsamaktadır.



## ÇELİKBİLEK GRUP KISA VE ORTA VADE HEDEFLERİNİ NETLEŞTİRDİ

Vinç sanayinin ilk üçü arasında yer almayı hedefleyen Çelikbilek Grup, re-organizasyon çalışmalarını tamamladı. Yönetimde etkinliği ve profesyonelliği hedefleyen Çelikbilek, II. Dönemde de DD ile işbirliğini sürdürme kararı aldı.



## GEZER İNOVASYON VE STRATEJİK PLANLAMA KONULARINA ODAKLANDI

Uzun yıllardır sektördeki birçok rakibini geride bırakmayı başaran Gezer, arandığı bir firma olmanın başarısının yenilikçilik, planlı çalışma ve eğitimden geçtiğini biliyor ve bunun şart olduğunu farkında dolayısıyla inovasyon, stratejik planlama, performans yönetimi ve nitelikli insan kaynağı konularına özel önem veriyor.



## NİL PLASTİK KURUMSALLAŞMA YOLUNDA BÜYÜK BİR ADIM ATTI

Değişim Dinamikleri ile birlikte kurumsal yenilenme kararı olarak protokol imzalayan Nil Plastik, I. Dönem yeniden yapılandırma çalışmalarına devam ediyor.

Nil Plastik en büyük hedefi olan yenilikçi/öncü üretim anlayışı ve yapısıyla, tüm çalışanlarının huzur içinde çalışacağı ortamıyla, sektördeki saygınlığını arttırıp tercih edilen ilk üç firma arasında olma iddiasında.



## BUTİK DAYI GELECEK İÇİN İDDİALİ

Gelecekte daha da güçlü olabilmeyi, rekabet gücünü ve yönetim etkinliğini arttırmayı amaçlayan Dayı Giyim, çalışmalarını Değişim Dinamikleri ile sürdürüyor. Aile üyelerinin geleceğe hazırlanması projesine de özel önem vermesinin yanında personelin eğitimi, süreçlerin ve dokümanların yeniden yapılanmasına yönelik çalışmalar sayesinde Dayı Giyim kurumsallaşma sürecinde hızlı adımlarla ilerliyor.



Küçük şeylere gereğinden çok önem verenler, elinden büyük iş gelmeyenlerdir. (Eflatun)



Gelişmek değişmektir, kusursuz olmak için her zaman değişmelisiniz.  
(Sir Winston Churchill)



### ASLANLI ULUSLARARASI TEKSTİL, YENİ HEDEFLER BELİRLERDİ

Uluslararası pazarda lider, müşterilerinin ve tedarikçilerinin öncelikli tercih ettiği firma olmayı kendisine amaç edinen Aslanlı Uluslararası Tekstil, kendisini bu hedeflere taşıyacak uygun organizasyon yapısına kavuşmak, insan kaynakları ve yönetim kalitesini arttırmak üzere kurumsallaşma çalışmalarında DD ile işbirliğine başladı.



### SANTANA'DA DURMAK YOK

Deri ve saraciye sektörünün en iyi markası olma yolunda emin adımlarla ilerleyen Santana, sektörel işbirliğine ve Ar-Ge'ye özel bir önem vermekte ve ona göre yeniden yapılanmaktadır.



### ONUR GROUP PERAKENDE SEKTÖRÜNDE İKİ KOLDAN İLERLEMEYE DEVAM EDİYOR

Perakende sektöründeki 11. yılında Onur Group, mevcut mağazalarını geliştirip arttırırken; discount mağazacılıkta da iddialı hedefler belirledi ve bu hedeflerine uygun hareket ediyor. DD ile kurumsallaşma çalışmalarına devam eden Onur Group, kurumsal hedeflerine kararlı adımlarla ilerliyor. Bu amaçla yönetsel sistem ve süreçlerinin daha etkin olmasına yönelik çalışmalarını sürdürüyor. Aynı zamanda müşterilerine daha iyi hizmet verebilmenin yolunun nitelikli insan kaynağından geçtiğinin bilinciyle, çalışanlarına eğitimler veriyor.



### DD GÜNEY AFRIKA'DA SESLİ'Yİ ZİYARET ETTİ

Değişim Dinamikleri Genel Müdürü Süleyman Erdemir, geçtiğimiz aylarda Güney Afrika'da battaniye sektöründe faaliyet gösteren Sesli Textiles Pty. Ltd'yi ziyaret etti. Kısa sürede ülkenin önde gelen battaniye üreticileri arasına girmeyi başaran Sesli'yi, önümüzdeki dönemde hedeflerine ulaştıracak projelerin değerlendirildiği ziyarette, yapılması gerekenler görüşüldü. Mustafa ve Muzaffer Sesli Beyler ile diğer yöneticilerin de katıldığı toplantılarda yeni dönem stratejileri belirlendi. Ayrıca Süleyman Erdemir, temel yöneticilik ve problem çözme bilgilerinin aktarıldığı bir seminer verdi.

#### DD HAKKINDA



"Neredeyse her gün yeni bir çok firmanın kurulduğu ve bir çoğunun da iflas ettiği sektörümüzde, alanımızın en iyilerinden biri olmamızın ötesinde önemli olan bunu koruyabilmektir. İşte bunu başarmak ve gelecekte de en iyilerden olabilmek için DD ekibi ile başladığımız kurumsallaşma ve yeniden yapılanma çalışmalarımızı başarılı bir şekilde sürdürmekteyiz. Bu süreçte önemli katkıda bulunan başta Süleyman Erdemir olmak üzere tüm DD çalışanlarına teşekkür eder ve başarılarının devamını dileriz."

Ertuğrul Yavuz PALA / Genel Müdür  
Cihan İnşaat

#### DD'DEN HABERLER:



### IV. UZMAN DANIŞMAN İSTİŞARE TOPLANTISI

Her 4 senede bir gerçekleştirilen ve 200 uzman / danışmanımızdan bir kısmının katıldığı Uzman / Danışman İstişare Toplantısının dördüncüsü Armada Otel'de yapıldı. Danışmanlık sektörüne yıllarını adanmış değerli uzman ve akademisyenler, sektördeki yanlışlıklar, eksiklikler ve yapılması gerekenlerle ilgili bilgi paylaşımında bulundular.



### DD'DE KURUMİÇİ EĞİTİM VE SOSYAL ETKİNLİK

Geleneksel olarak her yıl düzenlediğimiz kurum içi sosyal etkinlik ve eğitimlerimiz kapsamında Yalova Termal Otel'de tüm dd çalışanları ve aileleri, "Davranış Etkileşimi ve Kendini Kabullendirme" seminerine katılmanın yanı sıra, hep birlikte doğayla iç içe olup gezi ve sohbet etme fırsatını da buldular.



### STAJYER & BURSİYER MÜLAKATLARI

Sosyal sorumluluğunun bilinciyle, kuruluşundan bu yana her yıl üniversite öğrencilerine maddi ve manevi anlamda destek veriyor. DD, staj ve burs imkanları sağlayacağı öğrencileri belirlemek üzere 8-10'lu gruplar halinde toplu mülakatlar düzenledi. Oldukça verimli geçen toplantılarda öğrenciler hem DD'yi, hem de birbirlerini tanıma fırsatı buldular.

### PİKNİK ORGANİZASYONU



Her yıl geleneksel olarak düzenlediğimiz kurum içi piknik organizasyonumuzda bu yıl DD çalışanlarının yanı sıra, hizmet verdiğimiz bazı kurumların yöneticileri ve aileleri de bir araya geldi. Sıcak bir aile ortamının paylaşıldığı günde, aynı zamanda lezzetli yemekler, yapılan güzel sohbet ve voleybol turnuvası herkesin

birbirini daha yakından tanınmasına ve kaynaşmasına vesile oldu.

Pikniğe katılanlar, bir sonraki organizasyonda yeniden biraraya gelebilme temennisiyle ayrıldılar.



### DD'NİN GELENEKSEL 15. İFTAR PROGRAMI 26 EYLÜL'DE

Her yıl kamu kuruluşlarından, özel sektörden ve bilim dünyasından davetli çok sayıda seçkin üst düzey yönetici ve akademisyenlerin katıldığı Değişim Dinamikleri'nin Geleneksel İftar Programının 15incisi, 26 Eylül 2007 Çarşamba günü yine Armada Otel'de.

### DD'DEN ÜCRETSİZ 15. YIL PANELİ : İNOVASYON

DD, müşterileri için Armada Otel'de "İnovasyon" konusunda Türkiye'nin en iyilerinin panelist olarak katıldığı panel düzenledi. 26 Eylül 2007 tarihindeki panelin başkanı: Haliç Üniversitesi'nden Prof. Dr. Sami Ercan; panelistleri ise; Sabancı Üniversitesi'nden Prof. Dr. Gündüz Ulusoy ve İstanbul Teknik Üniversitesi'nden Yrd. Doç. Dr. Gülgün Kutlukaya.



Detaylı Bilgi: [www.dd.com.tr](http://www.dd.com.tr)



## İNOVASYON: KLASİK TUZAKLAR

İnovasyon, kurumsal büyümenin ve gelişmenin bir stratejik destekleyicisi olarak bazen moda olmuş, bazen de göz ardı edilmiştir. Ancak her moda olduğunda yöneticiler, her zaman aynı hatalara düşmüşlerdir. Bu hataların çoğu Ar-Ge çalışmalarında, varolan gelir akışlarını korumak ile yeni gelir akışları yaratmak arasındaki önemli dengeyi kuramamaktan kaynaklanmaktadır. Girişimci olmak, teşebbüste bulunmak, bu iki gelir akışının birbirine zarar vermesine neden olmamalıdır. Aksine eğer yöneticiler, geçmişte yaptıkları hatalardan ders çıkartabilirlerse, inovasyon büyüyüp gelişebilir.

**Strateji Dersleri:** Her inovasyon fikri çığır açmak zorunda değildir. Yeterli sayıda küçük ve kademeli inovasyonlar da büyük kar artışlarına yol açabilir. Sadece yeni ürün geliştirmeye odaklanmayın: Dönüşüme neden olan fikirler, organizasyon içinde pazarlama, satış, üretim, finans veya dağıtım kanalları gibi farklı fonksiyonlardan da türeyebilir.

İnovasyonda başarılı olan veya başarılı olmak isteyen yöneticiler, bir "İnovasyon Piramidi" kullanırlar. Bu piramidin en tepesinde yatırım finansmanından büyük pay alan parlak fikirler yer alır. Piramidin ortasında orta vadede gerçekleştirilecek ümit veren fikirler portföyü yer alır. Piramidin en altında ise hemen uygulamaya konabilecek ve etkili olabilecek fikirler yer alır. Tüm alanlardaki fikirler piramitte dikey olarak yer değiştirebilirler.

**Süreç Dersleri:** Aşırı kontrol inovasyonu engelleyebilir/sekteye uğratabilir. Planlama, bütçeleme ve mevcut işleri sık sık gözden geçirme, inovasyon çabalarının ömrünü kısaltan faktörlerdendir.

Firmalar planlanan süreçlerden sapmalar beklemelidirler: Firmalar, çalışanlarından şartların gerektirdiği gibi hareket etmek yerine sadece kendilerine verilen görevleri yapmaları için teşvik ederler ise, çalışanların ortaya çıkarabilecekleri inovasyonları bloke etmiş olurlar.

**Yapısal Dersler:** Firmalar bir yandan formel kontrolleri biraz gevşetirken, diğer yandan inovasyon çalışmalarında yer alan kişiler ile diğer kişiler arası bağlantıları sıkı tutmalıdır.

Oyunun kurallarını değiştiren inovasyonlar, genellikle oturtulmuş kanalların düzenini değiştirir veya elde bulunan süreçleri ve elementleri farklı & yeni yollardan birleştirir.

Eğer firmalar, yenilikçi çalışanlara diğerlerinden daha fazla ayrıcalık ve imtiyaz tanırlarsa, firma içinde iki kurumsal vatandaş tipi oluştururlar: (1) yenilikçiler ve (2) yenilikçilere köstek olmak için her türlü çabayı gösterecek olanlar.

**Yetenek Dersleri:** En teknik inovasyonlar dahi, yüksek iletişim becerilerine sahip güçlü liderler gerektirir.

Başarılı inovasyon gruplarının üyeleri, firmanın kariyer planlaması daha hızlı bir sirkülasyonu öngörse bile, bir fikrin geliştirilmesi sırasında daima birlikte çalışmalıdırlar. İnovasyonlar bağlantıları kuracak kişilere ihtiyaç duyarlar. Firma içinden veya dışından işbirliği içindeki kişiler, organizasyon kültürünü, işbirliği ve dayanışma yönünden zenginleştirirler.

### İNOVASYON ÇARELERİ

**Stratejik Çözüm** : Araştırmayı ve faaliyet alanınızı genişletin.

**Süreçsel Çözüm** : Planlama ve kontrol sistemlerini esnekleştirin.

**Yapısal Çözüm** : Yenilikçiler ile işinizdeki ana süreçler arasında yakın bağlantıları kurulmasına imkan sağlayın.

**Yeteneksel Çözüm** : Yenilikçilerinizi ve liderlerinizi seçerken liderlik ve insan ilişkileri yeteneklerine önem verin ve seçtiklerinizi destekleyici bir işbirliği kültürü ile çevreleyin.

(Harvard Business Review, Kasım 2006, Rosabeth Moss Kanter)

## DD 2007-2008 DÖNEMİ GENELE AÇIK (OPEN COURSE) EĞİTİM SEMİNERLERİ DEVAM EDİYOR

DD Değişim Dinamikleri Yönetim Merkezi'nin her yıl Çırağan Sarayı'nda geleneksel olarak düzenlediği Genele Açık (Open Course) eğitim seminerleri 2007-2008 döneminde de seçkin katılımcılarını ağırlayacaktır. Seminer tarihlerimiz sizlerden gelen isteklere göre gereğinde yeniden belirlenecektir. Katılmak ve görüş bildirmek isteyenlerin DD'yi aramalarını bekliyoruz.

### Finansal Tabloları Okuma Sanatı ve Yönetim Aracı Olarak Kullanılması - 08/11/07

Finans raporlarının okunmasının metod ve teknikleri, ayrıca bunların etkin bir yönetim aracı olarak kullanılması konusu katılımcılara aktarılacaktır.

### Marka Oluşturma ve Marka Yönetimi - 27/12/07

Günümüzün en önemli ekonomik konularından biri olan marka, markalaşma süreci ve marka yönetimi hakkında en başarılı olmuş örnekler ve bilimsel nitelikli veriler ortaya konulacaktır.

### Değişim Sürecinde Yönetim ve Davranış Biçimleri - 14/02/08

Kurumun amaçlarının tahakkukunda görev yapan kişileri yöneten yöneticilerin dikkatlerini, değişim süreci içindeki Günümüz Yöneticilik Mesleğinin hassas noktaları üzerinde yoğunlaştırmak, olaylara yaklaşım ve ele alışlarında düşünsel güçlerini yeni boyutlar üzerine oturtma eğilimi yaratmak ve yönetim ve yöneticilik potansiyellerini daha etkin biçimde kullanmaları arzusu içine sokmak.

### Finansçı Olmayanlar İçin Finans - 10/04/08

Finansçı olmayan yöneticilere genel finans kavramlarının tanımlanması ve eldeki finansal araçlardan yararlanılması hakkında genel bilgiler verilecektir.

### 2008-2009 Yılı Ekonomik Beklentiler ve Geleceğin Ekonomik Projeksiyonu - 29/05/08

2007 yılı ekonomik sonuçları ve 2008 yılı Türkiye ve Dünya'da makroekonomik beklentileri, gelecek dönemle ilgili ekonomik tahminleri ve projeksiyonları bu seminerde bulacaksınız.