

BİZDEN...

MAKALE



TÜRKİYE'DE AİLE ŞİRKETLERİNİN PROBLEMİ: KURUMSALLAŞMAMA

Kurumsallaşma, bütün sosyal organizasyonlar için önemli olmakla beraber, aile şirketleri için çok daha önemlidir. Gerek ülkemiz gerekse diğer ülkelerde işletmecilik ve işletme yönetimi geçmişi incelendiğinde aile şirketlerinin devamlılıklarını sürdürememe nedenlerinin en başında kurumsallaşmama olduğu görülmektedir. Kurumsallaşma karan ne biz tamamen

kurumsal denecek bir sonuç hedefler; ne de biz hiç kurumsal değiliz denecek bir başlangıçtır. Müteşebbislerimiz bir iş kuruyorlar. Tıranklarıyla kazıya kazıya belirli bir noktaya getiriyorlar. Doğal olarak ölçek büyümeye başladıkça, sektördeki hızlı değişim ve yenilikler gerçekleştikçe eski yöntemler yetersiz kalıyor. Sonrasında gerek tahsiliyle gerekse de görgüsüyle farklı olan ikinci veya üçüncü kuşak için içerisine girmeye başlıyor. Bir yerlere gelmiş kurumun hangi aşamalardan ve zorluklardan geçtiğini idrak edemedi kendince geliştirdiği yöntemlerle kuruma ivme kazandırmaya çalışıyor. Sonra kurucularla ikinci nesil arasında uygulama farklılıklarının tartışmaları yaşanıyor. Arada kalan kurum bundan zarar görüyor. Kurucuların işten el etek çekmesiyle kişisel ilişkilerde yürüyen işler de azalıyor. Sonra... Sonrası malum. Bir milli servet daha heba olup gidiyor. Hepimizin bildiği bu gerçekler sürekli yaşanıyor. Kurumsallaşmayı başaramadığımızda bu filmi görmek kaçınılmaz oluyor.

Eğer:

- Bilgi, görgü, deneyim transferi yapmak,
- Sonraki nesillerin şirketi idame ettirecek bilgi, görgü ve deneyime sahip olmalarını sağlamak,
- Belirli bir ölçeği büyütme,
- Firmamızı bir üst lige taşımak,
- Her müşteriye belirli bir hizmet ve davranış standardı oturtmak ve bunu yapabilecek insan kaynağına sahip olmak (Müşteri şikâyetleri ürünle ilgili değil de firmanızdaki süreçler ve muhatapları ile ilgili ise),
- Ve kurumumuzu diğer nesillere bırakmak, gelecekte de var olmak

istiyorsak kurumsallaşmamız gereklidir.

Yanlış yönetim uygulamalarına maruz bırakılan kurum, sadece kuruma değil ailelere de zarar vermektedir. İş hayatlarındaki olumsuzluklar aile hayatlarındaki mutluluğu da olumsuz etkiler. Ekonomiye, dolayısıyla insanlık refahına katkı sağlayan aile şirketlerinin varlıklarını sürekli kılamamaları özeldir aileye, genelde ise ülke ekonomisine olumsuz etki yapmaktadır. Dolayısıyla aile şirketlerinin, sistemlerini değişen koşulları dikkate alarak yeniden yapılandırılmaları; aile üyelerinin ve müşterilerinin beklentilerini araştırıp beklentileri karşılayacak uygulamalar geliştirmeleri; değişimlerle uyumlu bir örgüt yapısı kurmaları gereklidir.

Ayrıca, ailenin ve şirketin birbirinin rakibi olmadığına, rakibin sektör içerisindeki diğer firmalar olduğuna dikkat çekilmeli, aileye ve işletmeye özgü sistemlerin ancak birbirlerini dikkate alarak verimli şekilde çalışacağı unutulmamalıdır. Aksi durumda, aile bağlarında aşınma; duygularında yıpranma; ilişkilerinde zedelenme olacaktır. Benzer şekilde, çalışanların moral ve motivasyonlarında düşüş; şirket değerinde azalma; rekabette geri kalma; organizasyon yapısında hantallaşma ile karşılaşılacaktır. Ailenin ve şirketin birbirlerini hedef almaları durumu, rakiplere yarayacak ve aile beraberliği ile işletme sürekliliği tehlikeye girecektir.

Aile şirketi olarak yaşam mücadelesinde ayakta kalabilmenin yolları mevcuttur. Ancak bunun için sabırlı, kararlı, katılımcı bir yönetim felsefesi geliştirilmeli ve bunun kuralları deklare edilmelidir. Kurumun güzellikleri -dinamikleri- doğruları korunmalı, eksikleri tamamlanmalı, yanlışlıklar düzeltilmeli, zayıf yönler güçlendirilmeli ve kötü yönler önlenmelidir. Tüm bu aşamaları gerçekleştirebilmek için de uzman kişilerin tarafsız incelemelerine başvurulmalı ve tavsiyeleri sabırlı bir şekilde uygulanmalıdır.

Ahmet Nedim ERDEMİR
Projeler Koordinatörü

Ücret Yönetimi:Önemli Ama İhmâl Edilen Bir Konu

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR

İyi ve Kötü Zamanlarda İşe Alım Rehberi

Harvard Business Review

KURUMLARIMIZDAN HABERLER

- Gezer DD ile 15.Yıla Doğru Koşuyor.
- Özen Şirketler Grubu Artık Daha da Yakınumızda
- Cihan İnşaat Yeni Hizmet Binasında
- Sur Yapı Üst Düzey Yönetici Tedariğinde Profesyonel Destek İçin DD ile İşbirliği Yapıyor.

DD'DEN HABERLER

- DD, Çalışma Bakanlığı ve Çaşgem'de
- DD'nin Geleneksel 17. İftar Programı 9 Eylül 2009'da Gerçekleşti. 18. İftar Programı 25 Ağustos 2010'da Gerçekleşecek.
- DD'de Kurum İçi Eğitim ve Sosyal Etkinlik
- V. Uzman/Danışman İstişare Toplantısı 21 Ocak 2010'da Gerçekleşti.
- Eğitim Atölyesi Açıldı.
- DD Web Sitesi Yenileniyor.
- 2010 Yılında DD'den Özel Kampanyalar

DD GENELE AÇIK EĞİTİM SEMİNERLERİ

- DD 17.Dönem (2010-2011) Genele Açık (Open-Course) Eğitim Seminerleri

"İhtiyatı, yalnız senin elinde olan şeylere ve güveni de elinde olmayan şeylere tatbik et. Böylece hem ihtiyatlı, hem de emin olursun."

Epictetos

MAKALE

ÜCRET YÖNETİMİ: ÖNEMLİ AMA İHMÂL EDİLEN BİR KONU



Tüm işletmelerde ücret yönetimi, insan kaynakları yönetiminin en önemli konularından biridir. Çünkü bu İKY işlevi, işgörenlerin başlıca geliri; işverenlerin önemli bir maliyet/yatırım kalemi, devletin de büyük bir vergi kaynağı olan "ücretler"le ilgilidir. Yine ücretler, iş-işgören seçiminde, işçi-işveren ilişkilerinde, toplu pazarlıklarda en başta gelen ve üzerinde en fazla durulan müzakere konusudur. Bütün bunların sonucu olarak "ücretin ve ücretlemenin önemli olduğu" konusunda genel bir fikir birliği vardır. Ayrıca iş hayatında yaşanan (hizmet sektörünün gelişmesi vb.) değişimler ücretlemenin önemini daha da artırmaktadır. Buna karşılık, "işletmelerimizde ücretlemeye gereken önemi veriyor muyuz?" sorusuna, tatmin edici ve olumlu bir cevap verebileceklerin sayısı ne yazık ki oldukça azdır. Kısacası, "ücretleme" önemine kıyasla genellikle "ihmal edilen" bir konudur.

Bugün çoğu işletmemizde ücretleme, geleneksel "bordrolama" anlayışıyla ele alınan bir konu durumundadır. Bu anlayış çerçevesinde ücretler, çoğunlukla sadece "maliyet" olarak görülmekte, ücretlerin "yatırım, motivasyon, tatmin ve performans" boyutları; "işin ve kişinin değeriyle ilişkisi" gözden kaçırılmaktadır. Ücretleme uygulamaları da, genellikle "puantaj ve bordrolama, muhasebeleştirme, dönemlik ücret zamları..."ndan ibaret görülmektedir. Böylece, son derece önemli olan "ücretleme" -farkında olmadan da olsa- ihmal edilen bir konu halinde kalmaktadır. Ve bu ihmal, işletmelerimizin gelişimini, performansını ve rekabet gücünü olumsuz şekilde etkileyen ve çözülmesi gereken bir "sorun" olarak ortaya çıkmaktadır.

"İhmal sorunu"nun çözülmesi için, önce nedenlerinin doğru biçimde belirlenmesi gerekir. Bu hususta çok sayıda neden sayılabilir. Her şeyden önce, yukarıda değindiğimiz "bordrocu" ve "maliyetçi" anlayışın bu ihmalin hem sebebi, hem de sonucu olduğunu belirtmek gerekir. Ücret ve ücretleme konusunda tarafların sağlam ve tutarlı bir anlayışa sahip olmaması; ücretleri işgörenlerin "otomatik olarak kazanılmış bir hak", işverenlerince bir tür "bağış gibi" görmesi; işletme performansında insan kaynaklarının etkisinin gözden kaçırılması, aile işletmelerinde kurumsallaşma eksikliği, mevzuat ve düzenlemelerin yetersizliği, kronik ve yüksek işsizlik... vb., bu ihmalin ilk akla gelen diğer nedenleri arasında sayılabilir. Oysa, iş hayatında yaşanan ve "insan unsurunu ve onun bedeli olan ücreti" daha da önemli kılan değişimler; birey-örgüt ve ülke düzeyinde "daha başarılı" olmak için, bu ihmal sorununun çözülmesini; ücretlerin daha bilimsel, bütüncül ve stratejik bir bakış açısıyla "yönetilmesini" gerektirmektedir.

Ücretlerin önemine uygun bir biçimde "yönetilebilmesi" için, öncelikle "ücret" ve "ücretleme"nin ne olduğu ve neleri içerdiği konusundaki kafa karışıklığının giderilmesi gerekir. (Çevremizdeki kişilere "Ücret nedir ve neleri içerir?" ve "Ücretleme hangi aşamalardan oluşan bir süreçtir?" sorularını sorduğumuzda alacağımız "cevapların çeşitliliği", bu kafa karışıklığının ne düzeyde olduğunu gösterecektir.) Etkili bir ücret yönetimi, ancak "ücret ve ücretleme" konusunda sağlam bir tanım ve anlayışa sahip olduktan sonra gerçekleştirilebilir. Aşağıda "ücret ve ücret yönetimi" konusunda çerçeve olabilecek tanımlamalar öz olarak verilmiştir.

Etkili bir ücret yönetimi için öncelikle, ücret doğru ve yeterli biçimde tanımlanmalıdır. Çünkü, herkesin bildiği, "ücret, emeğin bedelidir" tanımı yetersizdir. Ücret, niteliği, işin ve işgörenin değeriyle ilişkisi, hesaplanma ve ödenme biçimi az-çok farklılaşan bileşenlerden oluşan bir "paket"tir. Ücret paketinin başlıca bileşenleri, (1)Temel (kök) Ücret, (2)Değişken Ücret (performans ücreti), (3)Ek Yararlar, (4)Sosyal Yardımlar şeklinde sıralanabilir. Temel Ücret, fiilen çalışılan ve çalışmaya hazır bulunulan zamana göre ödenmesi "garanti edilmiş" olan ücret bileşenidir. "Eşit işe eşit ücret" ilkesi uyarınca, temel ücretlerin, "işin değeri"ne göre belirlenmesi gerekir. Değişken Ücret, işgörenlerin "ölçülebilir performans ve katkılarına bağlı olarak değişkenlik gösteren" bileşendir. "Satış primi" değişken ücretin tipik bir örneğidir. Ek Yararlar, ilk iki bileşen dışındaki "nakdi ve/veya aynı" ödemeleri içerir. Bunların "işin ve işgörenin değeri"yle ilişkisi daha dolaylı ve zayıftır. Sosyal Yardımlar ise, işgörenin sosyal bakımdan korunması ve desteklenmesine yönelik aile, sağlık, çocuk, sigorta vb. yardımları içerir. Bu paketin (toplam ücretin), "işin ve işgörenin değerine uygun olması" gerekir. Bunun için de, temel ücretlerin iş değerlemesine göre belirlenmesi, işgörenlerin performans ve katkılarına göre "değişken ücret" verilmesi ve temel ücret artışlarında farklılaştırmaya gidilmesi gibi hususlar özellikle önemlidir.

İkinci olarak, "ücret yönetimi"nin (1) Sistem ve (2) Süreç olarak tanımlanması gerekir. "Ücret Yönetimi Sistemi"(ÜYS), bir işletmenin İKY sisteminin diğerleriyle ilişkili bir "alt sistemi"dir. ÜYS, (a) Ücret Amaç ve Politikaları, (b)Temel Ücret Yapısı, (c) Ücret (hesaplama-ödem) Sistemleri, (d) Aktörler ve (e) Çevre Unsurları'ndan oluşur. "Ücret Yönetimi Süreci" ise; ücret yönetimi sisteminin; (1) Kurulması (Planlama ve Organizasyon), (2) Uygulanması (Yürütme), (3) Kontrolü ve Güncellenmesi'ni içerir.

Sistem kurma aşamasında, işletmenin genel ve İKY'na dair stratejilerine göre "ücretleme amaç, strateji ve politikaları" belirlenmeli, bunlara göre "ücret yapı ve sistemleri" oluşturulmalı, ücretlemede rol alacak "aktörler"in yetki ve sorumlulukları (organizasyon) belirlenmelidir. Uygulama aşaması; ilgililerin bilgilendirilmesi; mevcut ücretlerin oluşturulan yapıya uyumlaştırılması, dönemlik temel ücret artışlarının belirlenen yapıya uygun olarak yapılması, ücret sisteminde göre hak edilen toplam ücretin hesaplanması ve ödenmesine dair faaliyetleri içerir. Son aşamada, uygulama sonuçları ve yaşanan değişimlere göre sistemin kontrolü ve güncellenmesiyle ilgili faaliyetler gerçekleştirilir.

Başarılı bir ücretleme için, ücret yönetiminin bilimsel esaslara uygun bir "sistem ve süreç" olarak ele alınması; öncelikli ve kritik bir öneme sahiptir.

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR
İ.Ü. İşletme Fakültesi

KURUMLARIMIZDAN HABERLER



GEZER DD İLE 15. YILA DOĞRU KOŞUYOR.

Türkiye'de sektöründe gerek 100.000 m² kapalı alanı, gerek ürün model sayısı, miktarı ve penetrasyonu açısından rakipsiz olan Gezer, ihracat gerçekleştirdiği 40'tan fazla ülkenin yanı sıra, genel olarak da Avrupa'nın en büyüğü olma yolunda ilerliyor. 12 yılı bulan

DD - Gezer işbirliği, stratejik kararların alınıp uygulanmasıyla devam ediyor. Yönetimsel alt yapı, süreç ve sistemlerini sürekli iyileştirip güncelleştiren Gezer, insan kaynağının eğitimine yaptığı yatırımlarla da sektördeki öncülüğünü ve farklılığını gösteriyor.



ÖZEN ŞİRKETLER GRUBU ARTIK DAHA DA YAKINIMIZDA

DD ile başlattığı kurumsallaşma süreciyle yönetimsel alt yapısına güç katan Özen Şirketler Grubu, hizmet verdiği müşteri sayısını ve alanı büyütme hedefini adım adım gerçekleştiriyor. 2009 yılı içerisinde %50 büyüme ile 60'ı aşkın mağaza ve 1000'in

üzerinde çalışana ulaşarak dikkatleri üzerine çeken Özen Şirketler Grubu, İstanbul dışında da mağazalar açarak bilinirliğini ve ulaşılabilirliğini artırıyor. 2010 yılını 106 mağaza, 52.750 m² satış alanı ve 1750 çalışana ile tamamlamayı hedefleyen Özen Şirketler Grubu yeni açılacak olan Onur Group ve Onurex mağazalarıyla ileride daha da yakınımızda olacak.



CİHAN İNŞAAT YENİ HİZMET BİNASINDA

Son dönemde kamuoyunda ses getiren projelerle gücünü ispatlayan Cihan İnşaat, kendi imkânlarıyla tamamladığı genel merkez binasına taşındı. Bir inşaat firmasının ihtiyaç duyacağı her türlü teknik donanımın yer aldığı tesis, Cihan İnşaat'ın olumlu imajının pekişmesine ve daha başarılı işler ortaya koymasına katkı sağlayacaktır. Yönetimsel süreç ve yöntemlerinin kurumsal bir birikim haline gelmesi ve iyileştirilmesiyle

inşaat sektöründe zoru başarmak isteyen Cihan İnşaat, DD ile işbirliğine ara vermeden devam etmeninin faydalarını her geçen gün daha da fazla hissediyor.



SUR YAPI ÜST DÜZEY YÖNETİCİ TEDARİĞİNDE PROFESYONEL DESTEK İÇİN DD İLE İŞBİRLİĞİ YAPIYOR.

Taahhüt projeleri ve gayrimenkul geliştirme alanlarında inşaat sektörünün köklü firmalarından olan Sur Yapı, üst düzey kadro yapılanmasında DD'den destek alıyor.

Özellikle stratejik pozisyonlarda en uygun adayı bulabilmenin profesyonel bir yaklaşım gerektirdiğine inanan Sur Yapı, yöneticilerini DD'nin rehberliğinde belirliyor. Üst düzey kadronun yanı sıra satış ofisi insan kaynağında da DD'den destek alan Sur Yapı, DD ile işbirliğini genişletiyor.



"Kendine hâkim olan başkalarına da hâkim olur."

Konfüçyüs

DD'DEN HABERLER

DD, ÇALIŞMA BAKANLIĞI VE ÇASGEM'DE



DD, özel sektörün yanı sıra kamu sektöründe de ciddi tecrübeler ve referanslara sahip bir danışmanlık şirketi olarak, kurumsal deneyimlerini paylaşmak amacıyla 9 Şubat 2010 tarihinde T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yönelik bir organizasyon gerçekleştirdi. DD Genel Müdürü ve Yönetim Danışmanı Süleyman ERDEMİR, kamu sektöründe değişimin gerekliliğine vurgu yaptığı "Değişim Yönetimi" konulu konuşmasında tüm bakanlık yöneticilerine hitap etti. Ardından ÇASGEM'e geçen ekibimiz eğitim sektöründeki incelikleri ve ideal organizasyonel yapısını ÇASGEM yöneticileri ile paylaştı.



DD'NİN GELENEKSEL 17. İFTAR PROGRAMI 9 EYLÜL 2009'DA GERÇEKLEŞTİ. 18. İFTAR PROGRAMI 25 AĞUSTOS'TA GERÇEKLEŞECEK.

DD'nin kuruluşundan bu yana geleneksel olarak düzenlenen iftar programının 17. si 09 Eylül 2009 tarihinde şiddetli yağmur ve sel olaylarına rağmen geniş bir katılımı gerçeğe dönüştürdü. Pierre Loti'nin tarihi havası altında gerçekleşen iftara DD uzmanlarının katılımcılara özel olarak hazırladığı sunumlar renk kattı. Bu yıl da 25 Ağustos 2010 Çarşamba günü gerçekleştirilecek olan iftar programına, kamu kuruluşlarından, özel sektörden ve bilim dünyasından çok sayıda seçkin müteşebbis, üst düzey yönetici ve akademisyenlerden oluşan geniş bir katılım bekleniyor.



DD'DE KURUM İÇİ EĞİTİM VE SOSYAL ETKİNLİK

Her sene, kurumsal motivasyonu arttırmak ve bireysel gelişimi sağlamak amacıyla düzenlenen DD Sosyal Etkinliği bu sene Pierre Loti'de gerçekleşti. Etkinlik çerçevesinde yer alan "Başarı Motivasyonu" konulu eğitimde, motivasyonu ve başarıyı arttıracak faaliyetler üzerinde çalışıldı. DD çalışanları ve ailelerinin bulunduğu yoğun çalışma temposuna hoş bir ara verdiler.



V. UZMAN/DANIŞMAN İSTİŞARE TOPLANTISI 21 OCAK'TA GERÇEKLEŞTİ.

Sektöründeki firmalara ve uzmanlara öncülük yapan DD, 21 Ocak 2010 tarihinde kurumsal eğitim ve danışmanlık sektöründeki bazı sorunları ve gelişmeleri istişare etmek amacıyla 200'ü aşkın uzman / danışmanından bir kısmını 5. kez bir araya getirdi. Eğitim sektöründe yenilikçiliğin tohumlarının atıldığı toplantıda bir diğer önemli nokta ise Türkiye'deki KOBİ'lerin kurumsallaşmaya & eğitime önem vermesi ve bunun için uzman / danışmanların daha farklı yaklaşımlar geliştirmesi gerektiği idi.

İNCELEME / MAKALE ÖZETİ

İYİ VE KÖTÜ ZAMANLARDA İŞE ALIM REHBERİ

Ekonomide durgun dönemler ve krizler iki farklı istihdam stratejisine yön veriyor. Akıllı firmalar kriz ve durgunluk sonrası dönemde gelecek olan büyümeye hazırlık yapıyorlar. Fakat birçok şirket bu altın fırsattan yararlanmaktan aciz çünkü istihdam prosedürleri yokluk ve düzensizlik aralığında bulunuyor. Proaktif bir işe alım süreci, sadece başarılı bir yeteneği firmaya kazandırmıyor, ayrıca o yeteneği çok daha uzun süreler elde tutmayı sağlıyor.

Gelecek çalışan ihtiyaçlarınızı düşünün.

Firma içi kariyer planları, doğabilecek boşluklara proaktif bir şekilde aday yerleştirebilecek şekilde oluşturulmalıdır. Fakat birçok firma üst düzey yönetici pozisyonlarında bile ancak ihtiyaç ortaya çıktıktan sonra harekete geçiyor. Organizasyonlar en azından üst düzey yönetici ihtiyaçlarını 2-3 ayda bir gözden geçirip bu pozisyonlar için işe yerleştirme planları yapmalıdır.

Örneğin; bir yazılım firması olan Intuit, işe alım kanalını, yıpranmayı ve departman bütçelerini detaylı bir şekilde analiz ederek tüm organizasyonda üst yönetim dahil ne kadar insan kaynağına ihtiyacı olduğunu belirliyor. Böylece firma %90 oranda anlık insan kaynağı ihtiyacını tahmin edebiliyor.

Geniş bir aday havuzu oluşturun.

İş ağınızda yer alan ve kaliteli birkaç aday referans etmesi ihtimali olan kişilerle irtibata geçin. Sadece genel ve olağan kişilerle yetinmeyin. İçeriği iyi tanıyan güvendiğiniz eski çalışanlarınızla, müşterilerle, tedarikçilerle veya danışmanlarla da iletişim kurun.

Örneğin; alakalı alakasız birçok kişi ile irtibat kurup zaman kaybetmek yerine, Amgen CEO'su Kevin Sharer, ne zaman önemli bir birime işe alım yapmak istese İK firmalarına, danışmanlarına, sektörde tanıdığı kişilere ve Yönetim Kurulu Üyelerine ulaşıyor. Bu strateji sadece uygun adaylara ulaşmasını değil, aynı zamanda kendisine ileride yardımcı olabilecek birçok yeni kişi ile de tanışmasını sağlıyor.

Soruşturmacı bir aday değerlendirme süreci gerçekleştirin.

Yanlış insanları işe alım sürecine dâhil ettiğiniz zaman, yanlış seçim yapma riskini arttırırsınız. İlgili mülakatı ve sorgulamayı en iyi yapacak kişi, o işte birebir deneyimi olan ve o pozisyonun gerekli niteliklerinden birkaçına sahip olan kişi veya kişilerdir.

Örneğin; yapılandırılmamış değerlendirme süreçlerinin yerine, iyi yöneticiler "davranışsal olay mülakatları" gerçekleştiriyorlar. Bu mülakatlarda, yetenekli mülakatçılar adaylara kendi karşılaştıkları veya karşılaşılabilecekleri bazı durumlar hakkında sorular soruyorlar. Mesela çok önemli bir işi, daralan bir zamanda bitirmeye çalışırken veya çıkar çatışmalarını yönetirken ki davranışlarını sorguluyorlar. Mülakatçılar hem adayın o anda açık bir şekilde ne yaptığını veya yapabileceğini hem de argümanlarını nasıl desteklediğini değerlendiriyorlar. Aynı şekilde, referans araştırmalarında adayların aksiyonları, taktikleri ve sonuçları hakkında bilgi almaya çalışıyorlar.

Harvard Business Review, May 2009, The Definitive Guide to Recruiting in Good Times and Bad, v87, p74-84



DD EĞİTİM ATÖLYESİ AÇILDI.

Eğitimin kriz noktalarını irdelemek, çözüm üretmek ve eğitime farklı bir bakış açısı kazandıracak yenilikler getirmek amacıyla, bir grup uzman / danışman 07 Temmuz 2010 tarihinde DD çatısı altında toplandı. Belli aralıklarla yapılması planlanan toplantılarda görüşülen/tartışılan konular sürekli katılımcılar haricinde diğer dd uzmanlarına da rapor halinde sunulacak. Ayrıca sonuçları değerlendirmek üzere belli kuruluşların yöneticileri de görüşmelere dahil edilecek. Böylece sorunlar ve çözümleri hakkında farklı açılardan görüşler müzakere edilerek verimin artırılması planlanıyor.



"Hata işlemenin şaşılacak bir tarafı yoktur; hata, her türlü bilginin ilk şeklidir."

Alain



DD 17. DÖNEM (2010-2011 DÖNEMİ) GENELE AÇIK (OPEN-COURSE) EĞİTİM SEMİNERLERİ

DD Değişim Dinamikleri Yönetim Merkezi'nin geleneksel olarak her yıl Çırağan Sarayı'nda düzenlediği Genele Açık (Open-Course) Eğitim Seminerleri 2010-2011 döneminde de seçkin katılımcılarını ağırlayacak. Seminer tarihlerimiz sizlerden gelen talebe göre yeniden belirlenebilecektir. Katılmak ve görüş bildirmek isteyenlerin DD'yi aramalarını bekliyoruz.

360 Derece Performans Yönetim Sistemi	30/09/2010
Ücretlendirme Politika ve Sistemleri	21/10/2010
2011 Yılı Ekonomik Beklentiler ve Geleceğin Ekonomik Projeksiyonu	25/11/2010
Yöneticiler İçin Finansal Tabloları Okuma Sanatı ve Vizyon Yaratma	16/12/2010
Kaynak Yaratmada Farklı Bir Yöntem: Halka Arz	20/01/2011

Stratejik Satınalma ve Tedarikçi İlişkileri Yönetimi	24/02/2011
Değişim Yönetimi ve Stratejik Liderlik	24/03/2011
Küresel Pazarlama Bileşenlerinin Geliştirilmesi ve Alternatif Stratejiler	28/04/2011
Yatırım Projelerinin Değerlendirme Kriterleri ve Risk Unsuru	26/05/2011
Dış Ticaret Ürünleri ve Alternatif Finansman Teknikleri	23/06/2011

(* dd, seminer konu ve tarihlerini değiştirmek, eklemek ve iptal etmek hakkını saklı tutar.)

HİZMETLERİMİZ

Genel Yönetim Danışmanlığı

Yönetim Danışmanlığı, kurumlarda yaşanan sıkıntılara kendi bilgi ve tecrübesiyle kuruma dışarıdan bakma avantajıyla çözüm ve öneriler sunan bir mekanizmadır. DD olarak Yönetim Danışmanlığı çerçevesinde şu hizmetleri sunmaktayız:

- Mevcut Durum Analizi - Yönetimsel Check-up
- Kurumsal ve Aile Anayasalarının Oluşturulması
- Yeniden Yapılanma / Reorganizasyon
- Yönetim Denetimi
- Süreç Geliştirme Çalışmaları
- Departman ve Fonksiyon Kurma / İyileştirme ve Geliştirme
- İç Denetim, Stratejik Planlama, Bütçe, Performans Yönetimi vb. çalışmalar

Eğitim Danışmanlığı

DD Değişim Dinamikleri Yönetim Merkezi, sektöründe köklü bir danışmanlık firması olarak hemen hemen her sektörden topladığı bilgi, deneyim ve birikimini kişisel veya kurumsal eğitim organizasyonları ve içeriğine yansıtılmaktadır.

- Eğitim İhtiyaçları Analizi, Eğitim Programları ve Uygulama
- Yöneticiler için Ufuk ve Vizyon Geliştirme Seminerleri
- Bilgi, Kişi ve Kurum Güvenliği Danışmanlığı ve Eğitimi

Kurum içi eğitim başlıklarımızdan bazıları;

- Büyüyen ve Gelişen Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma ve Sorunları
- Organizasyon Kültürü ve Kurumdaşlık
- Stratejik Yönetim ve Etkin Liderlik
- İşletme Yönetiminde Durumsal Liderlik Anlayışı ve Ötesi
- Adab-ı Muaşeret, Doğru ve Etkili Konuşma
- Aile Şirketlerinde Kişisel ve Kurumsal İletişim Sanatı
- Davranış Etkileşimi ve Kendimizi Kabul Ettirme
- Motivasyon Arttırma Teknikleri
- Etkili Takım Yönetimi ve Başarılı Takım Yaratma
- Toplantı Yönetimi, Zaman Yönetimi, Çatışma Yönetimi
- Problem Çözme ve Karar Verme
- Kriz ve Risk Yönetimi
- Kalitesizlik Maliyetleri
- Verimlilik Arttırma Teknikleri
- Örgütsel Değişim Yönetimi
- Şirket Yönetiminde Finansal Vizyon ve Makro Finansal Hedeflerin Belirlenmesi
- Rekabetçi Pazarlama Stratejileri
- Toplam Müşteri Memnuniyeti ve Marka Bağlılığının Yönetimi

İnsan Kaynakları Danışmanlığı

Her zaman hatırlanmalıdır ki, "En değerli kaynağımız insan gücümüzdür". Kurumunuzda etkin yönetimin sağlıklı işlemesi, süreç ve sistemlerin doğru işletilmesi doğru insan kaynağının doğru görevlendirilmesiyle mümkündür. DD olarak İnsan Kaynakları Danışmanlığı çerçevesinde şu hizmetleri sunmaktayız:

- İK Seçme ve Yerleştirme Hizmeti
- İK Tedarik ve Yetiştirme / Geliştirme Programları
- Aile Koşulluğu ve Aile Üyeleri Kariyer Planlaması

İnsan kaynakları hizmetlerini dışarıdan almanın kuruma bazı katkıları olacaktır:

- Geniş bir aday portföyüne ulaşabilmek,
- Zaman kaybının en aza indirgenmesi,
- Profesyonel eleman seçim ve yerleştirme sürecinin hayata geçirilmesi,
- DD'nin çeşitli sektörlerdeki tecrübesini şirketinizin yararına sunmasıdır.

DD WEB SİTESİ YENİLENİYOR.

DD'nin yenilenen genç kadrosunun enerjisi ve 17 yıllık dolu dolu deneyimi ile dd Web Sitesi artık yeni yüzüne kavuşuyor. Bu site DD'yi takip edenlere sadece ihtiyaçları olduğu zaman değil, sürekli olarak takip edebilecekleri bir portal sunuyor. Hizmetlerimiz hakkında bilgi edinme ihtiyacının yanı sıra İnsan Kaynakları ilanlarına ve Genele Açık Seminerlere başvuru yapma imkanı sağlıyor. Ayrıca kurumların ihtiyaçlarını özel sorular yardımıyla iletebileceği bir ara yüz ile dd kurumlara anında çözüm paketleri üretmeyi hedefliyor. Uzman / danışman ve çalışanlardan makaleler, anketler, sektör hakkında genel bilgiler vb. içerik ile zenginleştirilecek olan www.dd.com.tr, 2010 son çeyreğinde yayına girecek.

"Gerçekten insan için kendi çalıştığından başkası yoktur."

Necmi:39

2010 YILINDA DD'DEN ÖZEL KAMPANYALAR

DD, Dünya'nın ve Türkiye'nin yaşadığı ekonomik ve finansal krizin ardından tünelin sonundaki ışığın yavaş yavaş gözükmeye başladığı bu dönemde, firmalara destek olmak ve sektörü hareketlendirmek amacıyla Eğitim ve İnsan Kaynakları Seçme & Yerleştirme hizmetlerinde özel kampanya düzenledi. DD, söz konusu kampanyaya dâhilinde;

- 31.12.2010 tarihine kadar kurumiçi seminer ücretlerimizde %15 İNDİRİM,
- Ek olarak %20'YE VARAN PAKET İNDİRİMLERİ,
- Eğitim hizmetlerinden yararlanmak isteyen kurumlara 2010 yılında bir kez günlük ÜCRETSİZ / ÖRNEK seminer

şeklinde birçok uygulamayla kurumlara opsiyonel çözümler sunuyor. Ayrıca kurumların DD'den destek aldığı İnsan Kaynakları Seçme ve Yerleştirme Hizmetlerinde, 31.12.2010 tarihine kadar ilk İK tedarikinde %50 İNDİRİM uygulanıyor. Birçok firmanın bu sayede İK ve Eğitim çalışmalarına hız vermesi kampanyanın karşılıklı olarak katkılı olduğunu ortaya koyuyor.