



DEĞİŞİMİN
DEĞİŞMEYEN
ADRESİ

BÜLTEN

dd değişim dinamikleri yönetim merkezi / sayı: 21 ilkbahar 2015



SÜLEYMAN ERDEMİR

Yönetim Kurulu Başkanı
Yönetim Danışmanı

KURUMSAL VE KAMUSAL ALANDA EMANET KAVRAMI

Emanet kavramı, koruma, iyileştirme ve yönetme sorumluluğunu üzerimize aldığımız görev, makam, mal, şirket, kurum hatta yetim, çocuk, eş, anne-baba, diğer canlı varlıklar, çevre vb. konuların tamamını kapsamaktadır.

Emanet/iş, bir boyutuyla kutsal bir konu olarak tanımlanabilir. Yetki ve tasarruftan çok, yükümlülük getiren, haklara riayet ve saygıyı öne çıkaran, yetkinlikleri tanımlayan bir kavramdır.

Emaneti ehline vermek, emanet yükümlülüğünü taşıyabilecek nitelikteki kişileri görevlendirmek/güvenmek olarak, emanete ihanet ise bu kurala uymamak olarak tanımlanabilir.

Emaneti üstlenen kişilerin yapması gerekenlerin toplamına görev; bu görevin yerine getirilmesi için hatırlatıcı, eğitici ve yönlendirici isteklere iş emri; iş emrini verenlere amir diyebiliriz.

Emanetin verilmesi için bilgi, yetenek, beceri, tecrübe ve ahlak olarak yeterli ve güvenilir olmak temel kabul edilmiştir. Görev tanımlarında belirlenen "kişi nitelikleri" de bu kapsamda hazırlanır.

Emanetin asıl sahibi Hak Teala'dır ve emanet başlığı altındaki en önemli ve anahtar kelime ise "kul hakkı" dır. Kamusal alanda ise kul hakkı ve emanet kavramı ayrı bir önem ve anlama kavuşur.

Bu çerçevede bakıldığında amirlerin verdiği iş emirleri işin ruhuna ve amacına aykırı olamaz. İş görenler de emanetin ruhuna uygun olarak görevini yapmanın yanında, aykırı iş emirlerini sorgulama ve itiraz etmek hakkına sahiptirler.

İhanetin başka bir tanımı ise, çıkarını ahlakının önüne alıp emanetin yükümlülük ve sorumluluklarını görmezden gelmek, görevini kötüye kullanmaktır. Kişinin ve / veya ekibin, kendi(leri)ni güçlü görüp kibirlenerek emaneti "sahipsiz" görmek, hatta istediği gibi tasarruf edeceği sahip olduğu mal kabul etmek düşülebilecek en büyük yanlıdır.

Bu hassasiyet nedeniyle, kendi öz kültürümüzde "kamudan yararlanan değil, kamuya yararı olan; kamuya yük olan değil, kamunun yükünü omuzlayan" olmak, "erdemli ve salih kişi" olmanın göstergesi olarak görülür.

Geçmişin iyi gün ve dönemlerinde, kul/kamu hakkının ihlali, "dünyada huzurumuzu bozan ve ahiretimizi de mahveden en büyük cürüm" olarak görüldüğü için, en çok korkulan ve özen gösterilen alan kabul edilmiştir.

Bu titizlik nedeniyle, bir konumda sorumluk üstlenmiş görevlilerin kendi lehlerine dolaysız veya dolaylı menfaat sağlamaları, "memur ve yöneticilerin hediye bile kabul edemeyeceği" ilkesi ile engellenmiştir.

Bu ilkeyi benimseyen dikkatli ve ahlaklı insanlar, kamusal göreve talip olmak bir tarafa, teklif edilen görevlerden bile olabildiğince kaçınmışlardır.

Güncel kültür ve ahlakımıza göre ise kamusal alan, "sahipsiz bir talan alanı" durumundadır. Kişilerin, istediği gibi tasarrufta bulunabileceği, gereğinde kendisi ve çevresine menfaat sağlayabileceği alan gibi görülmektedir. En basit haliyle, "bal tutan parmağını yalar" anlayışı, çok doğal karşılanır olmuştur.

ÖZLÜ SÖZ

Kendi geleceğini planlamayanlar,
başkalarının planının parçası olurlar.
(A. Robbins)



Böyle de olunca, kamusal bir görevi üstlenmekten korkmak ve çekinmek bir tarafa, günümüz insanı, hayatta hiç bir işi başaramamış ehliyetsiz kişiler başta olmak üzere, ne pahasına olursa olsun bir kamusal rol/görev üstlenme peşindedir.

Bir kişiden alacağını tahsil etmek için silaha bile sarılan ve özel muhabata veya bankaya olan borcunu bir gün bile aksatmayan insanlarımız; kamunun alacağı olan "vergi" sini, her türlü yöntemi kullanarak hiç ödememekten, becerebildiğince az ödemeye kadar her türlü yöntemi kullanmaktadır.

Kamunun hakkının savunucusu yöneticilerden vergi memuruna, tapu müdüründen belediye görevlisine, noterinden avukatına, mali müşavirinden bilirkişisine kadar kişilerin çoğunluğu da bu alanda görevini ihmal etmekte, hatta kötüye kullanmaktadır.

Böyle bir ortam, bu fasit daire, dürüst ve ahlaklı insan ve kurumlarımızı zora sokmakta, onları ahlaksızlığa yöneltmekte, hatta zorlamaktadır.

Üstelik çoğu akademisyen, din adamı ve kanaat önderleri de duruşları ile buna cevaz vermektedir. Hele bu usulsüzlük, kendisi, ailesi, aşireti veya içinde bulunduğu gruba, partiye, cemaate ve kuruluşa menfaat sağlıyorsa, 3 maymunu oynamaktadırlar.

Kamusal alan ve emanet tanımı da daraltılmış vaziyettedir. Halbuki devlet kurumlarından özerk kurumlara, belediyelerden sivil toplum kuruluşlarına, kurumsal özel şirketlerden şahıs şirketlerine kadar tüm kurumlarda üstlenilen bir görev ve sorumluluk "emanet" tir, hatta kamusal sorumluluk alanıdır.

Yaptığımız bir işin ve ürünün kalitesinin, özelde o kurumu, ancak genelde tüm ülke insanını etkileyen tarafı olduğunu kim inkâredebilir?

Verilen görevi/ emaneti hakkıyla yerine getirmek ve korumak yerine; o konumdan menfaat hatta itibar kazanmak isteyen kişide ciddi bir ahlak sorunu vardır.

Doğru olan, o konumu kendi lehine ve çıkarına kullanmak değil, anlaşmaya ve sözleşmeye uygun olarak, görevi başarıyla tamamlamak ve yerine getirmektir. Emanet kavramının doğru anlamı budur. İster özel sektör, ister STK veya kamu sektörü olsun bu böyledir.

Özel sektörde profesyonel kişilere görev verilirken kişi nitelikleri, yetkinlikler, başarı ölçme ve denetim kriterleri eksik de olsa kullanılırken; ortakların ailesi söz konusu olduğunda, şirket içinde görev bir tarafa şirketin ortaklığı ve tepe yönetimi devredilirken bile neredeyse hiç bir kriter kullanılmamaktadır.

STK veya kamu sektöründe ise, kendini o göreve getiren kişi veya gruplara yaranma belirleyici en önemli özellik olarak ön plana çıkmakta hatta başka bir niteliğe! gerek bile kalmamaktadır. Çünkü iş ve konu, kamusal alana doğru kaydıka sahipsiz gibi görünmekte, sorumsuz davranılabilecek alan anlaşılmaktadır; görevi tebliğ eden/veren kişi, işin sahibi gibi görünmekte, dolayısıyla asıl sahibi halka ve Hak'ka hesap vermek yerine, görevi ayarlayana yaranmak yeterli olmaktadır.

Halkın/kulun sahibi olan Allah, bu dünyada ertelese bile, zulmün, adaletsizliğin ve haksızlığın hesabını çok net ve açık biçimde soracak, karşılığındaki cezayı ve mükafatı mutlaka verecektir. Ama halk ta, kamusal haklarını korumanın ve denetlemenin yollarını bulmak ve kullanmak, sorumluluk ve iradesini kuşanmak, görevleri ehline vermesini bilmek zorundadır.

Toplum hayatında, adaletten sonraki en önemli düstür olarak öne çıkan "ihسان" da, gizli ve açık her şeyi bilen Allah'ın her an bizi gördüğü ve gözetlediği bilinciyle, her işimizi özenle ve güzel yapmak olarak tanımlanmıştır.

Bu ortak ve örgütlü bilinç, bizi medeni ve ahlaklı yapacak; ülkemizde ve dünyada mutluluk ve huzuru sağlayacaktır.

"Not: Yazının tam versiyonu için web sitemizi ziyaret ediniz."





Gezer Grup

Kuruluş: 1968
Sektör: Ayakkabı / Terlik
DD Çalışma Süresi: 19 yıl



www.gezer.com

Gezer Grup, DD İşbirliği Büyüyor

DD ile en uzun süreli çalışma gerçekleştiren kurum olan Gezer'de Genel Yönetim Danışmanlığı faaliyetlerinin yanı sıra "İlk Kademe Yönetici Eğitim Programı" ile üretim kadrosunun yönetim ve iletişim becerilerinin geliştirilmesi sağlanmış, beyaz yaka kadroların operasyonel kabiliyetlerinin artırılması için Ofis Yazılım eğitimleri organize edilmiş, Kurumsal Gelişim Komisyonu ile kurumun kurumsallaşma konusundaki mevcut bulunduğu konum analiz edilerek günümüz koşullarındaki ihtiyaç ve fırsatları tespit edilmiştir. Kurumsallaşma sürecinin sürekli gelişim mantığı içerdiğinin bilincinde olan Gezer, sistematik bir şekilde insan kaynağı ve sistem geliştirme faaliyetlerine devam ediyor.

Proje Hakkında Profesyonel Görüşü

1996 yılından beri grubumuz ile kader birliği içinde olan Değişim Dinamikleri'nin vermiş olduğu danışmanlık hizmetlerinin olumlu katkıları, profesyonel organizasyon çalışmaları, eğitim faaliyetleri ve kurumsallaşma adına yapmış olduğu detaylı katkıları şirketimizin yapısını güçlü ve dinamik hale getirmiştir. Profesyonel yönetici olarak şirketimize vermiş olduğunuz hizmetler için teşekkür ederiz.

Nahit OĞUZ Gezer Grup İdari İşler Müdürü



Erçal Group

Kuruluş: 1980
Sektör: Otomotiv / Fındık / İnşaat
DD Çalışma Süresi: 4 yıl



www.ercal.com.tr

Erçal Group , Esas Sözleşme Projesiyle Aile Şirketlerine Örnek Oluyor

Kurumsal yapıdan ziyade varlığını kişilere bağlı sürdüren birçok aile şirketi, hem şirket yönetimi hem ailevi boyutlarda kalıcı sorunlar yaşarken Erçal Group varlığını nesiller boyu sürdürülebilir kılmaya ve gelecek nesillere değerli bir miras bırakmaya yönelik aksiyonları hayata geçirmeye devam ediyor. Değişim Dinamikleri ile yürüttüğü çalışmayla birlikte grup şirketlerinin Esas Sözleşmesini yeniden ele alan Erçal Group, bu çalışmayla şirketin üst düzeyde de kişilerden bağımsız biçimde sürekliliğini sağlamaya, aile bütünlüğünü korumaya ve bu yöndeki engelleri bertaraf etmeye yönelik mekanizmalarını oluşturuyor. Eş zamanlı yürütülen bir diğer projeye ise hedef ve amaç birliğini sağlamış bir takım olma yolunda performans sistemleri üzerinde çalışma yürütülmektedir.

Proje Hakkında Profesyonel Görüşü

Değişim Dinamikleri ile tanıştığımız 2010 yılı sonu ile bugüne kadar geçen süre içinde Erçal Group ve çalışanları ciddi düzeyde olumlu gelişmeler yaşamıştır. Şirket sahiplerinin çalışanlara verdikleri önem arttı, şirket daha fazla asıl hedeflerine ve yaptığı işe odaklandı, görev tanımlarına göre tüm çalışanlar sistemli çalışmayı öğrendi, II. el ağır vasıta süreçlerindeki düzenlemeler ile araç başı karlılığımız arttı, alınan eğitimlerin katkısından dolayı müşterinin şirkete olan güveni arttı dolayısıyla sadık müşterilerimiz çoğaldı. Özetlemek gerekirse Erçal Group gibi çeşitli şehir ve sektörlerde çalışan bir firmada Değişim Dinamikleri başarı sağlamıştır.

Selahittin GÖKÇE Erçal Group Kamyon Ticaret ve İdari İşler Müdürü



Tetraco Grup

Kuruluş: 1980
Sektör: Plastik / Makine
DD Çalışma Süresi: 1 yıl (3 yıl önceden)



www.enformak.com

Tetraco Grup, DD Rehberliğinde “genç”leşiyor

Ülkemizde ve Dünya'da aile şirketlerinin karşılaştığı en büyük sorunlardan birisi olan nesil geçişleri Değişim Dinamikleri'nin desteği, kurucuların kararlılığı ve genç nesil üyelerinin heyecanı ile Tetraco Grup'ta hayata geçiriliyor. Nesil geçişi sürecinin kurum hedef ve politikalarının belirlenmesi, organizasyonel yapılanma, yönetsel kurulların oluşturulması, görev ve yetki dağılımı vb. somut adımlarını Değişim Dinamikleri ile birlikte atmaya başlayan Tetraco Grup, 2015 yılı içerisinde ilk aşamayı başarı ile tamamlayıp, yeni çalışmalara aynı heyecan ile devam edecek.

Proje Hakkında Profesyonel Görüşü

Enformak Grup olarak gelişim ve değişim süreçlerini yoğun bir şekilde yaşamaktayız. Bu zorlu ve heyecanlı sürecin bütün dinamiklerini, yönetim sistemleri çatısı altında profesyonel olarak bizlerle buluşturan “Değişim Dinamikleri” ile oluşturmaktayız. Hedeflerimize ulaşmak için hızlandığımız bu yolda, profesyonel partnerimiz Değişim Dinamikleri'nin katkıları ile güvenilir, sağlıklı ve başarılı bir süreç yaşadığımızı belirtmek isterim.

Aydın AKCAN Tetraco Grup Novoma Şirket Müdürü



Ekingen Elektronik

Kuruluş: 1985
Sektör: Elektronik
DD Çalışma Süresi: 3 yıl



www.ekingen.com.tr

Ekingen Elektronik, Denetlenebilirliği ve Satış Sürecini Önceliğine Aldı

Ekingen Elektronik'te ölçülebilir ve denetlenebilir sistemin sürekliliğini sağlamak ve bu sistemin tüm birimlerde aktif olarak uygulanabilmesi için iş akış süreçleri, formları ve esasları bu sistemin tüm birimlerde kararlılıkla oluşturulmaya devam ediliyor. Yönetmelik uygulama grupları bir yandan oluşturulan çalışmaların özümsemesini takip ederken, kurumda bayilik sistemi, satış ve satış sonrası hizmetler süreçleri gibi alanlarda sistem kurma ve geliştirme çalışmaları yürütülüyor.

Proje Hakkında Profesyonel Görüşü

DD Değişim Dinamikleri ile kurumumuzda kurumsallaşma adına birçok iyileştirme ve geliştirme faaliyeti yapıldı. Bu çalışmaların birkaçı; çalışma saatlerinin düzenlenmesi, yapılan eğitimlerin kurumumuza ve kişisel gelişimimize olumlu etkisi, resmi tatil hususundaki düzenlemeler, kurulan kurumsal gelişim komisyonu ile şirket gelişiminin artmasıdır. Bu çalışmaların artarak

Berkant ERCAN Ekingen Elektronik Merkez Satış Yöneticisi



Aziz Mahmud Hüdayi Vakfı

Kuruluş: 1985
Sektör: Eğitim
İnsani Yardım
Kültürel Hizmetler
DD Çal. Süresi: 2 yıl



www.hudayivakfi.org

Aziz Mahmud Hüdayi Vakfı'nda Kurumsallaşmada İkinci Dönem Heyecanı

Yurtiçi ve yurtdışı eğitim, basın–yayın ve insani yardım faaliyetlerinde ortaya koyduğu yöntem, üslup ve kurumsal yapısı ile örnek bir vakıf olma vizyonuyla hizmetlerine devam eden Aziz Mahmud Hüdayi Vakfı, yeniden yapılanma ve kurumsallaşma çalışmalarında I. dönemi başarı ile tamamlamamızın ardından II. dönem çalışmaları ile çalışma standartlarının belirlenmesi, iletişim & insan kaynakları süreçleri ve ücret sistemi oluşturma çalışmalarını gündemine aldı.

Proje Hakkında Profesyonel Görüşü

Değişim Dinamikleri Yönetim Merkezi ile Aziz Mahmud Hüdayi Vakfı arasında yürütülen Yönetim Geliştirme Projesi, "Vakfımızın Organizasyon Kılavuzu" ve "Kurumsal Anayasa" çalışmalarıyla başarılı bir şekilde tamamlanmıştır. Yeni dönemde de vakfımızın organizasyon ve metod çalışmalarına vereceği katkıya olan inancım tamdır. Bu sebeple, Değişim Dinamikleri'ni tebrik ediyor, onlara çok teşekkür ediyorum. Başarılarının devamını diliyorum.

Mübarek ERKUL
Aziz Mahmut Hüdayi Vakfı

Yurtdışı Eğitim ve Kültür Hizmetleri Genel Müdür Yardımcısı



Özkardeşler Şirketler Grubu

Kuruluş: 1972
Sektör: Ambalaj Kalıp
DD Çalışma Süresi: 3 yıl



www.ozkardeşler.com

Özkardeşler Şirketler Grubu, Sektöründe Örnek Firma Olma Yolunda Hızla İlerliyor

Sektörün zor dinamiklerine rağmen kurumsallaşma için DD ile işbirliğinde ısrarcı olan Özkardeşler, Kurumsal Gelişim Kurulu ile kurumsal sistemlerini ve dokümanlarını oluşturmaya devam ediyor. Ayrıca kurumsal sistemlerin kurum bünyesinde uygulanabilirliğinin artması ve uygulanma çalışmalarının takibi için oluşturulan "Yönetmelik Uygulama Grupları" sürecin bütün kurum tarafından özümsemesi için sistematik çalışmalar yürütüyor.

Proje Hakkında Profesyonel Görüşü

Profesyonel kadrosu ile birlikte yapılan çalışmalara rehberlik eden Değişim Dinamikleri ailesi sayesinde hem şirketimiz hissedarlarının hem de insan sermayemizi oluşturan çalışanlarımızın yaptıkları işe olan inançları perçinlenmiş ve geleceğe güvenleri artmıştır. Değişim Dinamikleri ile birlikte çıktığımız Kurumsallaşma maratonunda iş birliğimizin artarak devamını diliyor, teşekkürlerimi sunuyorum.

Hakan GÜLDÜ Özkardeşler Şirketler Grubu Pazarlama ve Satış Müdürü



Kardelen İş Elbiseleri

Kuruluş: 1992
Sektör: İş elbiseleri ve İSG Ekipmanları
DD Çalışma Süresi: 3 yıl



www.kardelentekstil.com.tr

Kardelen İş Elbiseleri, Kurumsal Gelişimde Çalışanlarının Katkısına Güveniyor

Heryıl çalışanlarına yönelik sosyal etkinlik programı düzenleyen Kardelen, 17 – 18 Ocak 2015 tarihlerinde Basın İlan Kurumu'nda gerçekleştirdiği etkinlik programını Ar-Ge Çalıştay'ıyla zenginleştirerek noktaladı. Kurumsal gelişime yönelik yol haritası belirlemede çalışanlarının da görüş ve desteklerini almayı benimseyen Kardelen, çalıştay programında hem firmanın hem de sektörün güçlü&zayıf yönleri, fırsat ve tehditlerini masaya yatırarak aksiyon planı oluşturdu. Aynı zamanda üzerinde çalışılan performans sistemi ile çalışan verimliliğinin daha da arttırılması amaçlanıyor.

Proje Hakkında Profesyonel Görüşü

Deneyimli kadrosu ve daha önce yürüttüğü projeleri ile kendisini kanıtlamış, birçok büyük firmaya danışmanlık yapmış ve yapmaya devam eden DD Değişim Dinamikleri ile çalışmaya karar verdik. DD danışmanlık hizmetini verirken içimizden birisi gibi çalışan, bizi bizim kadar bilen, tanıyan, güler yüzlü kadrosu ile birlikte yürüttüğümüz çalışmalar bir keyif şeklinde geçmektedir. Değer katan herkesin değeri artar, DD ile kurumsallaşmaya, birlikte değerlendirilmeye devam ediyoruz.

Nizami ÇÖMEZ Kardelen Tekstil Mali İşler Müdürü



Akrida Tekstil

Kuruluş: 2005
Sektör: Tekstil / Kumaş
DD Çalışma Süresi: 2 yıl



www.akridatekstil.net

Akrida Tekstil'de Gündem; İnsan Kaynakları, Performans ve Yeni Bina

2010 yılından beri mevcut binasında çalışmalarını sürdüren Akrida Tekstil, üretim süreçlerini kendi bünyesinde gerçekleştirmeye yönelik altyapıyı oluşturabilmek ve müşterilere sunduğu ürün ve hizmetlerini daha geniş kitlelere, daha etkin bir şekilde ulaştırabilmek için 4800 m2 kapalı alana sahip 5 katlı yeni binasına taşındı.

Kurumsallaşma projesi dâhilinde kurumda performans, iletişim, insan kaynakları, satış ve depo & lojistik sistemleri üzerinde çalışmalar yürütülmüş olup, kurumun hedef odaklı, dinamik ve iş süreçlerinde & iletişimde kurumsal bir yapıya kavuşturulması sağlanmıştır.

Proje Hakkında Profesyonel Görüşü

Yönetim geliştirmede kaynaklarımızın, süreçlerimizin ve de yöneticilerin etkili bir biçimde yönetilmeyi, hedeflediğimiz işletme sonuçlarını elde etmeyi sağlayacak temel bilgi ve becerilerimizi hatta tutumumuzu geliştirmeyi, işletmenin sürekliliğini sağlamakta değişimin, gelişimin ve planlamanın zamanında olması gerektiğini, tüm sağlanan eğitimlerin uygulamaya geçirilmesi yönünde bizlere sunduğunuz tüm bilgi ve tecrübeleriniz için teşekkür ederiz.

Arzu KAZANMIŞ Akrida Tekstil Mali ve İdari İşler Yöneticisi



Ajans Press Group

Kuruluş: 1953
Sektör: Medya Takip / Kurye
DD Çalışma Süresi: 1 yıl (2 yıl önceden)



www.ajanspress.com.tr

Ajans Press Group, Yönetimde Gelişim için DD ile Tekrar Anlaştı

Medya takip ve dağıtım sektörünün öncü firmalarından biri olan Ajans Press Group, gelişen yapısı ve her geçen gün yenilenen teknolojisiyle büyüme yolundaki hedeflerine emin adımlarla devam ediyor. Bu doğrultuda Ajans Press Group, 15 yıl önce Kurumsallaşma yoluna çıktığı DD ile 16 Aralık 2014 tarihinde uzun vadeli "Yönetim Geliştirme Projesi" protokolüne imza attı. Protokol kapsamında grup bünyesinde yer alan şirketlerin organizasyon yapısı gözden geçirilecek, aile anayasası tasarlanacak, süreçleri iyileştirilecek, stratejik planlar oluşturulacak, temel yönetmelikleri hazırlanacak ve ücret sistemi kurulacaktır.



İ-Mak Redüktör

Kuruluş: 1973
Sektör: Redüktör
DD Çalışma Süresi: 4 yıl



www.imakreduktor.com.tr

İ-Mak, Redüktör'de 2. Nesil Fark Oluşturuyor

Kurumsallaşma sürecinde temel adımları tamamlayan İ-Mak Redüktör, bir yandan mevcut sistemlerin kurum kültürüne dönüştürülmesine yönelik uygulama kontrolü ve geliştirilmesi çalışmalarını yürütürken bir yandan da üretim kapasite ve verimliliğine yatırım yaparak yalın üretim konusunda da adım atıyor. İ-Mak Redüktör stratejik olarak ihracat ve yazılım sistemlerine de öncelik vererek rekabette bir adım öne geçmeyi hedefliyor.



Norm Ambalaj

Kuruluş: 2004
Sektör: Ambalaj / Kağıt
DD Çalışma Süresi: 2 yıl



www.normambalaj.com

Norm Ambalaj'da Yönetici & Çalışan Gelişim Programı Başladı

Kurumsallaşma sürecinde yeniden yapılanmayı tamamlayan ve süreç geliştirme / dokümantasyonuna devam eden Norm Ambalaj'da, tüm çalışanların gelişimine yönelik 2015-2016 Eğitim programı başlatıldı. Kişisel gelişim ve başarı eğitimlerinin yanı sıra kurum çalışanları için teknik bilgiler de içeren eğitimler düzenlenmekte ve tüm sene boyunca gelişim çalışmaları devam etmektedir.

DD' DEN EĞİTİM HABERLERİ



"Mavi Yaka" çalışanlardan, "Üst Düzey Yönetici" kademesine kadar geniş bir yelpazede 20 yılı aşkın süredir uzman / danışmanıya kurumlara eğitim danışmanlığı hizmeti veren DD, 2014 – 2015 döneminde Kamu, Vakıf, Makine, Elektronik, Otomotiv, Ambalaj Kalıp, Plastik, Ayakkabı, Tekstil gibi birçok farklı sektördeki kurumlarımızda gerçekleştirilen 80 Eğitim ile 1750 katılımcıya ulaşılmıştır.



DD İK' DA ÖNE ÇIKANLAR

Değişim Dinamikleri İK (İşe Yerleştirme & Yönetici Araştırma) birimi gelişen ve her geçen gün büyüyen nitelikli personel sayısı ve kaliteli hizmet anlayışı ile kurumlarına özel hizmet vermeye devam ediyor. Sektöründeki gelişmeleri takip eden ve bu doğrultuda kendisini sürekli yenileyen DD İK birimi, uyguladığı güncel işe alım teknikleri ile doğru işe doğru çalışan yerleştirme noktasında kalitesini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte gücünü değişimden alan DD İK birimi, bilgi sistemleri projesi ile İK süreçlerinde %100 dijital sisteme geçerek aday veri tabanı güvenliğini sağlamakla birlikte kâğıt israfını engelleyerek çevreye karşı olan duyarlılığını göstermektedir.

DD İLE İŞBAŞI YAPAN YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİ

Değişim Dinamikleri geçmiş tecrübelerimi, doğru bir biçimde analiz ederek beni şu anda çalışmaktan son derece memnun olduğum DKY İnşaat ile bir araya getirmiş ve işe alım sürecimi son derece özverili yürütmüştür. Değişim Dinamikleri'ne yeniden teşekkür etmek isterim.

Av. Betül KURMEL DKY İnşaat Hukuk İşleri Yöneticisi

Değişim Dinamikleri, insan kaynaklarının optimal kullanımı ve verimliliğin maksimum düzeye çıkartılması konusunda, hem danışmanlığını yaptığı firmalar hem de biz adaylara doğru iş imkanı sağlayan bir kurum. DD sayesinde şuan çalıştığım Erçal ailesi ile "MUTLU bir çalışma hayatım var". DD ailesine teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Yasemin KAYA Erçal Group İK Müdürü

"DD" vasıtası ile İstikamet Döküm bünyesinde İnsan Kaynakları ve İdari İşler Yöneticisi olarak göreve başladım. DD'nin ilk günden itibaren gösterdiği yakınlık ve firma ile adayı en doğru şekilde bir araya getirmeleri İnsan Kaynakları süreçlerini en iyi şekilde yerine getirdiklerinin bir göstergesidir. Anlamli başlangıçlar yapmak istiyorsanız DD' de mutlaka bir özgeçmişiniz bulunmalı...

Hakan EKER İstikamet Döküm İK & İdari İşler Yöneticisi

2013 yılında başladığım yeni işimde bana rehberlik eden, güvenebileceğim ve bana güvenen insanlarla beni buluşturan, farklı konulardaki yetkinliklerime uygun bir seviyede profesyonel iş hayatıma devam etmemi sağlayan Değişim Dinamikleri ailesine sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Hakan GÜLDÜ Özkardeşler Şirketler Grubu Pazarlama ve Satış Müdürü

Şu anki işimi Değişim Dinamikleri aracılığı ile buldum. Gerek iş görüşmeleri sırasında gerekse işe yerleştirildikten sonra çok profesyonel ve kurumsal bir firma yaklaşımı sergilemişlerdir. Çalıştığım firmada karşılıklı memnuniyet çerçevesinde bulunmaktan keyif alıyorum. DD ekibine teşekkürlerimi sunar, başarılı çalışmalarının devamını dilerim.

Recep Şahin ŞENGÜL Kardelen Tekstil Fabrika Müdürü



DD Geleneksel Çırağan Genele Açık Seminerleri

DD Değişim Dinamikleri Yönetim Merkezi'nin, Çırağan Sarayı ve seçkin kongre merkezlerinde düzenlediği "Geleneksel Genele Açık Seminerleri" Türkiye'nin önde gelen başarılı firmalarının üst düzey yöneticileri ile müteşebbislerini buluşturuyor. Düzenlendiği dönemlerde yoğun ilgiyle karşılanan Genele Açık Seminerler verimli bir eğitim ortamı sağlamak amacıyla en fazla 15 kişilik bir katılımla gerçekleştiriliyor. Seminer programlarımız ile ilgili bilgi almak istiyorsanız www.dd.com.tr web sitemize e-posta adresinizi kaydedebilir veya iletisim@dd.com.tr mail adresine e-posta gönderimi yapabilirsiniz.



23. Geleneksel İftar Programımız 08 Temmuz 2015 Tarihinde Gerçekleşiyor

DD olarak değerli dostlarımız ile güzel bir ortamda bir araya gelmemizi sağlayacak ve bu sene 23. sünü düzenleyeceğimiz Geleneksel İftar Programımız, 08 Temmuz 2015 Çarşamba Günü Pierre Loti Tesisleri'nde gerçekleşecek. Her sene üst düzey yöneticilerin, akademisyenlerin, müteşebbislerin, uzmanların, danışmanların, dernek yöneticileri ve medya mensuplarının katılımlarıyla gerçekleştirilen iftar davetimiz, 2014 yılında 150 kişinin katılımı ile sohbet ve bilgi yoğun ortamda gerçekleştirilmiştir.



Değişim Dinamikleri, ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi Kurulumunu Tamamladı

22 yıldır verdiği tüm hizmetlerde kurumsal bilgi yönetimi ve bilgi mahremiyetine önem veren ve bunu faaliyetlerinin temel değerlerinden biri olarak kabul eden Değişim Dinamikleri, bu hassasiyetini ve paydaşlarının güvenini ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi belgesi ile tescilliyor. Bilgi güvenliği alanında günümüz teknolojisinin standardını yakalamak maksadı ile değişime teknik alt yapısıyla başlayan Değişim Dinamikleri, yenilediği bilgi sistemleri ile kurumsal birikimlerini daha sağlam ve sürdürülebilir bir temele oturtmuştur. Tüm çalışmaları tamamlanan ve denetim / belgelendirme süreçlerinin yürütüldüğü ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi Belgesi ile DD sektöründe bu alandaki ilklerden olmayı hedefliyor.



DD Ekibi, 19 Mayıs Sosyal & Eğitsel Etkinliğini Akçakoca Sky Tower Otel'de Yaptı

Geleneksel hale gelen "DD 19 Mayıs Sosyal & Eğitsel Etkinliği" 2015 yılında da 16 – 17 Mayıs 2015 tarihlerinde DD çalışanları ve aile bireylerinin değerli katılımlarıyla gerçekleşti. Etkinliğin ilk gününde voleybol maçı, Tabu oyunu, havuz, SPA vb. sosyal etkinliklerin yanı sıra ikinci gününde Uzman / Danışman Taşkın TAHMAZ tarafından sunulan, "Yol Arkadaşım" başlıklı uygulamalı koçluk ve takımdaşlık eğitimi ise DD Ekibi için hem eğlendiren hem de eğitici bir tecrübe oldu.





Ahmet Cezmi GÖBÜT

İşi Ehline Emanet Etmek

Yıllar içinde dünyanın pek çok ünlü liderlerinin biyografilerinde yer alan bir prensip dikkatimi çekti ve her geçen gün bu prensibin önemini daha fazla idrak ettim. "İşi, ehline emanet etmek" tüm işverenler için oldukça kritik bir konu, süreç, eylem. Her basiretli tüccarın hayatına yerleştirmeye çalışacağı bir konu olduğunu düşündüğüm ve üzerinde

farklı bakış açılarını yakalayabiliriz umuduyla birkaç satır yazmak istiyorum. Umarım sizlere yeni bir bakış açısı kazandırabilir veya sizin bakış açınızı güçlendirebilirim. Öncelikle kavramlar üzerinde duralım.

- İş: Gerçekleştirilmesi gereken bir olgu.
- Ehil: İstenilen olguyu zamanında ve tam olarak ortaya çıkarabilen, oluşturabilen kişi.
- Emanet: Korunmak üzere verilmiş bir olgudur. Korumayı gerçekleştiren kişiye emin sıfatını kazandırır.
- Emanet vermek: Bize ait olan bir olguyu, (ürünü, fikri, hizmeti, markayı) veya bize ait olmayan ancak bize korumamız için verilmiş olguyu (bir ürünü, fikri, hizmeti veya markayı korumak) kollamak üzere bir başkasına vermektir.
- İşin ehli: Aldığı sorumluluğu vaktinde, eksiksiz, sorumluluk veren hoşnut olacağı şekilde yerine getirebilen, usta kişi.

"İşi ehline emanet etmek" cümlesinden şunu anlayabiliriz. Bizim sorumluluğumuzda olan ve bizim belirlenen bir süre içinde tamamlamak zorunda olduğumuz bir işi; bu gerekliliği en iyi şekilde

yerine getirecek kişiyi bulmak, onun rızası olacak şekilde bu sorumluluğu ona delege etmektir.

Şu ana kadar yazdıklarımı hemen hemen her işadamı bilir. Burada bir sıralama olduğunu ve bu sıralamada atlayacağımız her hangi bir adımın daha sonra meselelere yol açacağını da bilmeliyiz. Bu adımları şöyle sıralayabiliriz.

- Keşfetmek – bulmak - tanımlamak
- Seçmek - önceliklendirmek
- Eğitmek – tariflemek
- Harekete geçirmek – yapması için nedenler bulmak
- Denetlemek – rapor almak - gözlemlemek

İşin ehlini bulmak için öncelikle işin ne olduğunun tam olarak bilinmesi gerekir. Bu işin, işi yapması beklenen kişiye açıkça ve tam olarak tarif edilmesi iş ve sorumluluk devrinin olmazsa olmazıdır. Seçilen kişinin olumlu olması, sorumluluk nedir bilmesi ve öğrenmeye açık olması işin selameti için şarttır. İş devreden; işin devredilmesi sırasında; sürecin nasıl ilerleyeceğini, nelerin beklendiğini tam olarak açıklayabilmelidir.

İşverenlerin, sorumluluklarını devrederken gerekenleri tam olarak yapmadıkları ve daha sonra da biz de bu adamı işin ehli zannettik ve işimizi emanet ettik diye hayıflandıkları konularda kendi görevlerini tam olarak yerine getirmediklerini çoğu zaman gözlemlerim. Bunun birçok sebebi olur. Mazeretler arkasına saklandığımızda maalesef sadece kendi acimizi açıklamış oluyoruz.

İşi ehline vermek yetkinliği her basiretli iş adamının olmazsa olmazıdır. Eğer bir iş kuruyor ve bu işi başarıya ulaştırmak istiyorsanız bu konuda oldukça dikkatli olmalısınız. İş, ehline vermek; liderlik becerilerinin unsurudur. Bu konunun geliştirilmesi gerekir. Öğrenme süreçlerimiz içinde hatalar yaparak öğrendiğimiz bir beceridir. Birçok iş adamı bu konudaki hatasını oldukça büyük bedeller ödeyerek, zaman yitirerek göğüsler. Danışmanlar ve istişare bu konuda iş adamlarına yol gösterici olur. Görüş almak, bilmediğimiz konularda destek almak gibi bir vasıf edindiğimizde daha az hata yaparız.

Kıssadan hisse: Her iş adamının kendisine rol model edineceği bir lider olmalı, bu liderin niteliklerini uzun uzun düşünerek kendi hayatına yön vermelidir. İş ehline vermeyi öğrendiğinizde hayatınızdaki birçok meselenin hallolduğunu göreceksiniz ve daha etkili sonuçlar alacaksınız.

Ahmet Cezmi GÖBÜT / DD UZMAN / DANIŞMAN



2015 Mart ayından itibaren Değişim Dinamikleri Yönetim Merkezi olarak "Haftanın Yönetim Fikri" başlığı altında haftalık bir e-posta programı oluşturduk ve işbirliği içerisinde olduğumuz uzmanlarımızdan iş dünyası profesyonellerine yönelik kısa yönetim fikirleri sunuyoruz. Bu e-postalarımızı aynı zamanda web sitemizde ve sosyal medyada da yayınlıyoruz.

Öncelikli amacımız şirketimizin, eğitim odaklı çalışmalarından yola çıkarak ve uzmanlarımızın bilgilerinden yararlanarak iş dünyasına katkı sağlamaktır. Her hafta müteşebbislerin, profesyonellerin iş hayatlarına yönelik yönlendiren, katkı sağlayan, vizyon oluşturan, ışık tutan kısa ancak faydalı fikirleri onaylı iletişim listemiz ile paylaşıyoruz.

Her hafta yayınlanan ve çok olumlu tepkiler aldığımız "Haftanın Yönetim Fikri"ni düzenli olarak e-postanızda görmek ve onaylı iletişim listemize üye olmak isterseniz, iletisim@dd.com.tr ye e-posta atmanız yeterli olacaktır. Gösterdiğiniz ilgi ve alaka için teşekkür ederiz.



dd değişim dinamikleri yönetim merkezi
Lati Lokum Sk. No: 50 B Mecidiyeköy / İstanbul
Tel: 0 212 272 76 74 Faks: 0 212 217 86 65
www.dd.com.tr dd@dd.com.tr



facebook.com/DD-Degisim-Dinamikleri-Yonetim-Merkezi
twitter.com/dd_degisim
linkedin.com/DD-Degisim-Dinamikleri-Yonetim-Merkezi
Tanıtım filmimizi izleyip bizi daha yakından tanımak için lütfen web sitemizi inceleyin.

Bizi
Sosyal
Medyadan
Takip Edin