



DEĞİŞİMİN
DEĞİŞMEYEN
ADRESİ

BÜLTEN

dd değişim dinamikleri yönetim merkezi / sayı: 25 2019



Yönetimde Adalet ve Meşruiyeti

Kurumsal yönetimin temel ilkelerinden bir tanesidir adalet. Adalet, hakkın gözetilmesi ve sahibine teslim edilmesi anlamına gelmektedir. SPK da adaleti temel ilke olarak kabul etmiş ve şirketlerin bütün hak sahiplerine (şirketin tüm paydaşları) karşı eş standartlarda yaklaşması ve sözleşmelerine sadık kalması olarak tanımlamıştır. Bu bakış açısı ile yaklaşırsak birçok şirketin rasyonel olarak izlediği karlılık, büyüme, verimlilik, ciro gibi stratejilerin yanı sıra, müteşebbislerin ve yöneticilerin temel strateji ve hedeflerinden bir tanesi de şirkette adaleti sağlamak, sürdürmek ve geliştirmek olmalıdır.

"Adil olmak" deyince, aklımıza direkt olarak çalışanlara karşı adalet gelmektedir ancak adalet kavramını sadece çalışan ile kısıtlamak doğru olmayacaktır. Şirketin ortakları ve hissedarları, müşterileri, tedarikçileri, kamu dahil tüm paydaşlarına karşı adil olma sorumluluğu bulunmaktadır.

Peki kime göre hak? Hak ve hak olmayanı ne belirler? Şirketlerde adaletin meşruiyetini nasıl sağlarız?

Adaletin meşruiyeti yazı ile olur. Sosyal ve organize toplumlarda hak, hukuk sistemlerinde tanımlanmış, hakkı teslim etmeyen ve sorumluluklarını yerine getirmeyenlere yönelik ceza hukuku oluşturulmuştur. Şirketlerde de müteşebbis ve yöneticiler her ne kadar adil olduklarını iddia etseler de şirket mevzuatı ve sözleşmeleri oluşturulmamış ise, adalet ortamını ve paydaşların buna yönelik algısını oluşturmak mümkün olmayacaktır, çünkü herkesin kendince haklı olduğu durumları sadece ortak olarak belirlenmiş yazılı ve objektif kurallar, tanımlar ve sözleşmeler çözebilir. Bunların bulunmadığı ortamda gücü olan veya talep eden taraf öne çıkacaktır. Ortaklar arasında ortaklık sözleşmesi, aile anayasası vb. mevzuat ile, müşteri ve tedarikçilerle yasalara uygun olarak hazırlanmış ve ihtiyacı karşılayan kapsamda sözleşmeler ile, çalışanlara yönelik ise şirket içi mevzuat ve sistemler ile tarafların haklarını ve sorumluluklarını bildiği bir çalışma ilişkisi oluşturmak gerekmektedir. Şirketlerin tüm koşullarını yönettiği paydaş olarak çalışanlara yönelik biraz daha detaya girersek;

- Şirket içi uygulamaların ve temel prensiplerin tanımlandığı İşyeri ve Çalışan El Kitapları, İnsan Kaynakları ve Disiplin Yönetmelikleri,
- Çalışanlar arası görev dağılımının yapıldığı ve iş yükü dengesinin kurulduğu Görev Tanımları,
- Çalışanların aylık ücretlerinin belirlenmesinin standarda bağlandığı Ücret Sistemi,
- Çalışanların araç, telefon, sağlık sigortası, yemek, ulaşım vb. yan

haklarının standartlarının tanımlandığı Yan Haklar Sistemi,

- Şirketin hedeflerine doğru ilerlemesine katkı sağlayan ve çalışan ile çalışmayanın ayrıştırıldığı Performans ve Prim Sistemi

başta olmak üzere birçok mevzuat ve sistem adalet ve fırsat eşitliği ilkelerine ve yasalara uygun olarak hazırlanmalı ve farkındalığı kazandırılmalıdır. Bu mevzuat ve sistemler katılımcı bir politika ile çalışanlar da sürece dahil edilerek hazırlanmalı, geri bildirimler dikkate alınarak sürekli geliştirilmeli ve güncelliği korunmalıdır.

Dinimizde aşağıda yer verdiğimiz ayette olduğu gibi birçok ayet ve hadisimizde adalet net bir şekilde emredilmektedir. Yaradan ve mutlak güce sahip olan rabbimiz bile adaletini yazı ve kuralları üzerinden aktararak kullarına karşı %100 şeffaflık ile Dünya hayatının doğrularını, yanlışlarını, ödüllerini ve cezalarını tanımlamış ve taraflara aktarmıştır. Bu durumda şirketlerimizde kuralızsız, tanımsız, standartsız bir şekilde yönettiğimiz gücün hesabını nasıl verebileceğimizi yoğun bir şekilde düşünmemiz gerekiyor.

Öte yandan meşruiyetini yazı ile sağladığımız adalete uymadıkça, adaleti işletme ve ilişkilerimize tesis etmemiz mümkün olmayacaktır. Karşılıklı olarak belirlenmiş koşullara uymayı ve uyulmasını karşı taraftan talep etmeyi prensip edinmeliyiz. Birçok şirket maalesef ticari ilişkilerinde, belirlemiş olduğu sözleşme / anlaşma koşullarına (tahsilat-ödeme, kalite, bilgi güvenliği, termin vb.) riayet etmemekte ve bunu özellikle tedarikçi ilişkilerinde doğal bir durum olarak görmekte, bir sorun olarak görmemektedir. Müşteri ilişkilerinde ise müşterinin bu hususları sorun etmesine bağlı olarak reaktif yaklaşımla bu prensip ele alınmaktadır. Her şartta ve koşulda hakkını veren, sözünde duran, zaruri olarak duramayacağı durumlar da önceden bunu karşı tarafa ileten ve çözüm yolları arayan işletmeler uzun vadeli ticari ilişkiler kurabilmekte ve piyasa itibarlarıyla tüm paydaşları tarafından çalışılmak istenen kurumlar halinde gelmektedirler.

Adaletin olmadığı yerde sürdürülebilir başarının mümkün olmayacağı ve kısa dönemli başarılarımızın / edimlerimizin de bereketi olmayacağı farkındalığını kazandığımız an, adil bir şirket olmaya yönelik ilk adımımızı atmış olacağız.

Adil ve başarılı çalışmalar dilerim...

Ahmet Nedim Erdemir

Genel Müdür & Kurumsal Gelişim Proje Danışmanı

"Allah size mutlaka emanetleri ehline vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adalette hükmetmenizi emreder." Nisa Suresi 58'



DD İK, süreçlerindeki dinamizm ile çalışmalarına devam ediyor.

İşe alım konusunda 2018 yılı ve 2019 yılının ilk 3 ayı dikkate alındığında 100'e yakın pozisyonda kurumlarımıza İnsan Kaynakları Danışmanlığı süreçlerinde kaliteli hizmet vermeye devam ettik.

Sektör bazında incelediğimizde gelen ilanlarımızın %28'i İnşaat, %20'si Tekstil, %13'ü Gıda, %10 Otomotiv ve %29'u diğer sektörlerdedir.

İcra Kurulu Başkan Yardımcısı, Planlama ve Bütçe Grup Müdürü, İnsan Kaynakları Direktörü, Kurumsal İletişim ve Pazarlama Grup Müdürü, Mali İşler Direktörü, Fabrika Müdürü vb. birçok üst düzey pozisyonda başarı ile işe yerleştirmelerimizi gerçekleştirdik.

Pozisyonlar	Oranlar
ÜST DÜZEY	% 26
SATIŞ	% 21
İNSAN KAYNAKLARI	% 13
FİNANS	% 11
MÜŞTERİ TEMSİLCİSİ	% 8
YÖNETİCİ ASİSTANI	% 8
DİĞER	% 8
İHRACAT	% 5

2018-2019 POZİSYONA GÖRE DAĞILIM

Adaylarımızın Gözünde Biz...

DD Değişim Dinamikleri Yönetim Merkezi ve yetkin çalışanları aynen kendi isimlerinde olduğu gibi benim de yepyeni bir değişim yapmamı sağladı. İlk günden itibaren gösterdikleri yakınlık ve sıcaklık; daha sonrasında titizlikle yürüttükleri takip; ve firmayla - adayı en iyi şekilde bir araya getirmeleri, insan kaynakları alanında önemli başarılarla imza atacaklarını gösteriyor. Adayın sorularına en açık şekilde yanıt vermeleri, aynı zamanda adayların da yanında olduklarını gösteriyor ve güvenilirliklerini artırıyor.

Onur Akyüzlü (Norm Ambalaj - İnsan Kaynakları Müdürü)

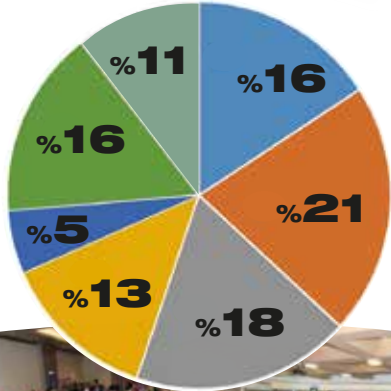
DD ile işe alım sürecini değerlendirecek olursam; Görüşme sırasında sıcak ve samimi bir iletişim kuruldu. Görüşme sonrasında sürekli bilgilendirildim. Özellikle DD şirket merkezine davet edilip orada hem süreç hakkında bilgi verilmesi, hem de işin değerlendirilip, analizinin yapılması, bence DD'yi ayırtıran önemli bir farktır. İşin sonuçlandırma aşamasında ise hem ilgili işyerinde, hem de DD şirket merkezinde hızlı ve güzel bir iletişim ile süreç neticelenmiştir.

Hüseyin AVCI (Emin Şirketler Grubu - İcra Kurulu Başkan Yardımcısı)

Öncelikle DD tarafından işe alım sürecimle ilgili işleyişin profesyonel altyapı çerçevesinde ve iş yoğunluğum sebebiyle tarafıma anlayış gösterilerek yönetildiğini açıkça ifade etmek istiyorum. Kurum olarak kapsamlı bir veri tabanınızın olduğunu biliyordum. Bu doğrultuda araştırmalarınızı yapıp, "üst düzey pozisyon - profesyonel yönetici" eşleştirmesini pozisyonun gerektirdiği özelliklere yönelik doğru ve etkin bir şekilde belirlediğinizi net olarak söyleyebilirim.

Salim Demirtaş (Gezer Ayakkabı - Genel Müdür Yardımcısı (Mağazalar))

2018-2019 SEKTÖRE GÖRE YERLEŞTİRME DAĞILIMI



■ Hizmet ■ Danışmanlık
■ Üretim ■ Diğer
■ Tekstil ■ Gıda
■ Otomotiv



Toplam Eğitim Adedi

Eğitim Alan Katılımcı Sayısı

Toplam Eğitim Saati



95
eğitim



1847
kişi



420
saat

Bu Yıl da İK'da Yıldızız !!!

Çözüm ortağımız Secret CV'nin 2018 verilerine göre İK'nın Yıldızı Ödülünü bu yıl da aday memnuniyeti esaslı çalışmalarımız ile hak ettik.

İlki geçen yıl gerçekleşen organizasyonda işe alım süreçlerimiz ve geri bildirimlerimizdeki aktifliğimiz ile %98'in üzerinde yakaladığımız başarı sonucu bu yıl da İK'nın yıldızı ödülüne layık görüldük.



2018-2019 döneminde Yönetim Danışmanlığı Kurumlarımıza Ek Olarak Eğitim ve İK Alanında Hizmet Sunduğumuz Müşterilerimizden Bazıları;



Okul Sıralarından Hayat Okuluna Projesi



Çocuk Esirgeme yurtlarında yıl içerisinde dört etap olarak planlanan kurumsal sosyal sorumluluk projemizin ilk etabı Ocak ayında Ertan ŞİMŞEK, ikinci etabı Nisan ayında Ahmet Cezmi GÖBÜT sunumunda gerçekleştirilmiştir.

Proje kapsamında katılımcı öğrencilere; öğrenmenin aşamalarından bahsedip, hayata olan bakış açılarının her zaman olumlu yönde

olması, başarıya ulaşmak için istemekten ve çalışmaktan asla vazgeçmemeleri noktasında düşünce yapılarını değiştirmeye yönelik bilgiler sunulacak farkındalık kazandırılması hedeflenmektedir.



HİZMETLERİMİZ HAKKINDA HABERLER



Albayrak Holding

Kuruluş: 1952
Sektör: İnşaat, Medya, Servis,
Katı Atık Yönetimi, Lojistik,
Enerji, Makine
DD Çalışma Süresi: 3 yıl

albayrak

www.albayrak.com

Albayrak Holding Vizyon ve İletişim Zirvesinde Buluştu

Kurumsal Anayasa, Organizasyon Tasarımı, Aile Anayasası, İnsan Kaynakları Süreç Yönetimi dahil birçok kurumsal gelişim projesinin yapıldığı Albayrak Holding'de organize edilen zirve ile birlikte; gelecek yıla yönelik hedef değerlendirmeleri, geçmiş yılın geniş çaplı sunumları, Kurumsal Gelişim çalışmalarının lansmanı gündemleri işlenmiştir. Zirve, katılımcıları arasında yer alan Albayrak Grubu Üst Düzey Yöneticileri ve Grup Şirket Yöneticilerinin iletişim ve koordinasyonun güçlenmesine katkı sağlamıştır.



Efor Metal

Kuruluş: 1981
Sektör: Metal
DD Çalışma Süresi: 1 yıl

eformetal

www.eformetal.com.tr

Kurumsallaşma Sürecinde DD ile İşbirliği

1981 yılında başlayan zanaatkarlık serüvenine Efor markası ile devam eden ve bugüne geldiğimizde kalitesi ile ürünlerini tüm dünya ülkelerine duyuran Efor Metal, kurumsallaşmaya verdiği önemi bizlerle başlattığı işbirliği ile ortaya koymuştur.

Yönetim inceleme ve analiz çalışmalarının ardından, **Doküman Yönetimi & Denetimi Yönetmeliği, Toplantı Sistemi ve Organizasyon Kılavuzu** gibi sürecin temelleri oluşturan projeler ile kurumsallaşma çalışmalarına devam edilmektedir.



Emin Şirketler Grubu

Kuruluş: 1992
Sektör: Finans/İnşaat/Otomotiv
/Enerji/Hizmet
DD Çalışma Süresi: 3 yıl

emin
ŞİRKETLER GRUBU

www.emingrup.com.tr

Kurumsallaşma ve Süreç Odağında Gelişime Devam

Faizsiz ev ve otomobil alma sisteminin mucidi ve Pazar lideri olan Emin Şirketler Grubu'nda kurumsal gelişim çalışmaları hız kesmeden devam etmektedir. **Kurumsal Anayasa, Yeniden Yapılanma, İşyeri ve Çalışan El Kitabı** çalışmalarının tamamlanarak devreye alınmasının ardından **Performans Yönetimi, Raporlama ve İş Süreçlerinin Standardizasyonu & Geliştirilmesi** başlıklarında çalışmalar başlatılmıştır.

Aynı zamanda eğitim programı ile birlikte profesyonel yönetici ve Eminevim şube - satış kadro yapısı güçlendirilmektedir.



Erçal Group

Kuruluş: 1980
Sektör: Otomotiv / Fındık / İnşaat
DD Çalışma Süresi: 8 yıl

Erçal Group

www.ercal.com.tr

ERP Proje Yönetimi ve Ücret Yönetim Sistemi

Erçal Group yönetimi, DD ile olan işbirliğinin 9. yılında kurumsallaşma alanında kendisine belirlemiş olduğu çizgide emin adımlarla ilerleyerek "Yönetici Geliştirme Programı - Eğitim ve Koçluk Görüşmeleri" ile Yönetim Kurulu ve genç neslin gelişimine yatırım yapmaya devam etmektedir.

Yönetim sistemlerinde ise mevcut sistem ve süreçlerin rehabilite edilmesi, ERP sistemine geçilmesi ve diğer sistemlerle entegrasyonunun sağlanması ve **Ücret Yönetim Sisteminin** oluşturulması dönem içerisindeki diğer kritik projeler arasında yer almaktadır.



Gezer Terlik

Kuruluş: 1968
Sektör: Ayakkabı / Terlik
DD Çalışma Süresi: 23 yıl

GEZER

www.gezer.com

Hedeflerle Yönetilen Bir Şirket Olma Yolunda: Performans Sistemi

Gezer'le devam eden uzun süreli işbirliğimizde 2018 yılında **Performans Sistemi başarıyla devreye alınmıştır**. Aynı zamanda sürekli gelişim mantığı ile **2019 Performans, Satış, Tedarik Zinciri ve Üretim Çalıştaylarıyla** süreçlerini gözden geçirerek sinerji sağlamış, iş birliği ve verimliliğini arttırmıştır.

Gezer markasını daha güçlü hale getirme vizyonu ile **Turquality** çalışmaları da tekrar gündeme alınmıştır. Birçok firmanın yatırım ve gelişim bütçesini kısıttığı bu dönemde **eğitim programlarına** yatırım da sürdürülmektedir.



İ-Mak Redüktör

Kuruluş: 1973
Sektör: Redüktör
DD Çalışma Süresi: 8 yıl

İ.Mak
REDÜKTÖR HAYRATÖR SAN. VE TİC. A.Ş.

www.imakreduktor.com.tr

Performans, Verimlilik ve İhracat ile Büyüme

Kurumsallaşma çalışmaları kapsamında şirketin sürekliliğine olumlu katkı sağlayacak önemli bir çalışma olarak **Ortaklık Anayasası** çalışmasında sona gelinmektedir. Ayrıca **Performans Yönetim Sistemi** de başarılı bir şekilde işletilmiş ve 2019 yılı strateji ve hedefleri özel gündemli bir çalıştay ile 2019 yılına ilişkin hedefler belirlenmiştir. Bu süreçte performans sistemi de elde edilen tecrübelerle geliştirilerek daha ideal bir düzene kavuşturulmuştur.

İhracat satış kanalına yönelik çalışmalarına da hız vererek İ-Mak markasını Dünyada daha yaygın hale getirmeye çalışmaktadır.

"Hiç kimse zamanın eskittiği düşüncelerle, kendi kuşağını yönetmeye muvaffak olamaz."

Woodrew Wilson



Özen Grup

Kuruluş: 1996
Sektör: Grup
DD Çalışma Süresi: 8 yıl



www.onurmarket.com

Güncel Organizasyon Yapısı ile Daha Güçlü

Özen Grup, Kurumsal Gelişim alanındaki çalışmalarına güç katarak devam etmektedir. Yeniden yapılanma ve süreçlerin standardizasyonu çalışmalarının tamamlandığı Özen Grup'ta, önümüzdeki dönem için gündemde **İşyeri & Çalışan El Kitabı, Performans Ölçme ve Değerlendirme Sistemi ve Stratejik Planlama** gündemleri yer almaktadır.

Kurumsal gelişim süreçleri arama konferansları, proje eğitimleri ve çalıştaylar ile desteklenerek katılımcı bir şekilde yürütülmektedir.



Sarteks

Kuruluş: 1991
Sektör: Örne Kumaş
DD Çalışma süresi: 3 yıl



sarteks®
SARTEKS BOTA AYRI BAĞI SAIL VE TİC. LTD. ŞİH

www.sarteksorme.com.tr

Sistem ve İnsan Kaynağı Gelişimine Yatırım Sürüyor

Kurumsallaşma yolculuğunda istikrarlı adımlarla üçüncü yılına erişmekte olan Sarteks, eğitimi temel edindiği çalışmalarıyla daha etkin ve sağlıklı bir iletişime olanak sunan bir organizasyon yapısına kavuşmuştur.

Bilimsel esaslara dayalı adil ve çalışan memnuniyetinin sağlandığı bir ortama fırsat tanıyan **Ücret Yönetim Sistemi** ve kayıt - kontrolün sürekliliğini destekleyen **satın alma süreçlerindeki yazılım alt yapısının kurulması** da dönem içerisinde gerçekleştirdiği diğer çalışmalar arasında yer almaktadır.



Tatlıbak

Kuruluş: 1994
Sektör: Gıda
DD Çalışma Süresi: Yeni Proje



www.tatlibak.com.tr

Tatlıbak, Kurumsallaşma Yolunda

Kendi sektör ve konseptlerinde kalite-fiyat dengesinde müşteri memnuniyetini en üst düzeyde öncelleyerek; ürün çeşitliliğini geliştirip artırarak güven duyulan saygın bir kuruluş olma hedefiyle İstanbul içinde 105 şube ile hizmet veren Tatlıbak, sektöründeki başarısını gelecekte de artırarak sürdürebilmek amacıyla kurumsallaşma çalışmalarını başlattı. Bu alanda DD'nin çözüm ortaklığını tercih eden Tatlıbak'ta projenin ilk dönemi **Kurumsal Gerecelendirme, Kurumsal Anayasa, Aile Anayasası, Yeniden Yapılanma ve Temel Mevzuatın Oluşturulmasını** içeriyor.

Sistem Danışmanlığı Çalışmalarımız Devam Ediyor



Ücret Yönetim Sistemi



"Çalışanlarınızı doğru ücretlendiriyor musunuz?" sorusuyla yola çıktığımız, adalet ve çalışan memnuniyeti için temel şart olarak gördüğümüz ücret yönetim sistemi çalışmaları,

bilimsel esaslara uygun bir sistem ve süreçte ele alınarak, ücretlendirme amaç, strateji ve politikalarını tasarladığımız sistemleri kapsamaktadır.

2018 son çeyreğinde **Erçal Group, Norm Ambalaj, Sarteks Tekstil** vb. yönetim danışmanlığını yaptığımız kurumların yanısıra **Görkem Giyim** ile beraber **Ekip Tekstil, Özdemir Tekstil ve Sera Tekstil'e** ücret sistemi kurulumu veya güncellemesi ve 2019 ücretlerinin sisteme uygun olarak hesaplanması danışmanlığı verilmiştir. Ayrıca Mart 2019 itibarıyla **Alders Tekstil** ile de proje başlatılmıştır.

Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi



Bilgi yönetimi ve güvenliğinin kurumlar için değerinin paha biçilmezliğini her dönem vurguladığımız çalışmalarımız ile; bilgi varlıklarınızı sistematik bir şekilde güvence altına alarak

sürdürülebilirliğinizi güçlendirip, rekabet avantajı elde etmeniz hedeflenmektedir.

Bu kapsamda devam eden çalışmalarımızdan dönem içerisinde referanslarımız arasında yer alan **Arz Portföy**'de Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi kurulumu yapılmıştır;

Arz Portföy ile başlatılan sistem danışmanlığında; **ISO 27001:2017** sisteminin kurulması ve **Bilgi Güvenliği** strateji ve politikalarının belirlenmesi amaçlanmış olup kurumun bu yönde analizi yapılarak tespit edilen risklere dair eksikliklerin giderilmesi, mevcut sistemin iyileştirilmesi ve yeni sistemin oluşturulmasına yönelik çalışmalarda bulunulmuştur.

Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi'ne yönelik temel ve farkındalık eğitimleri ile çalışanların proje amacını benimsemesi ve farkındalıklarının oluşmasına katkı sağlanmıştır.



26. İftar Programımız Gerçekleştirildi



Kurulduğumuz günden bu yana geleneksel olarak düzenlediğimiz iftar programımızın 26.'sını 30 Mayıs 2018'de 100 ayrı kurum ve kuruluştan, müteşebbisler, üst düzey yöneticiler, oda ve dernek yöneticileri ile akademisyenler, medya mensupları ve uzman / danışmanlardan oluşan yaklaşık 200 kişinin katılımı ile Eyüp Kültür Sanat Merkezi'nde gerçekleştirdik.

DD için Bir Kitap Seç



Her şeyin dijitalleştiği dünyamızda kitap kokusunun ve üzerine alınan notların değerinin yerini ne tutabilir ki... Hatta yıllar sonra kütüphanede öylece duran kitabı eline

alan bir başkasının bu hikayeyi yürekten hissetmesi, okumanın, araştırmanın ve paylaşımların gelişimimiz için önemi...

Tüm bu cümleler ve hissettirdikleriyle, her ay bir ekip arkadaşımızın kitap seçimi ve sunumu ile gerçekleşen bir program başlattık ve tüm kurumlarımıza önermekteyiz.

Haftanın Yönetim Fikri 2019 ile Nisan ayından itibaren sizlerle



2015'den beri gerek e-postalarla gerekse sosyal medya üzerinden yoğun ilginizle devam eden Haftanın Yönetim Fikri ile, programımıza olan inançları ve emekleri için müteşekkirdiğimiz değerli uzmanlarımızın ufuk açıcı ve özgün makaleleriyle Nisan ayından itibaren tekrardan e-postalarımızdayız.

Programımızla henüz tanışacak olanlar için HYF;

"Haftanın Yönetim Fikri" iş dünyası profesyonellerine ve müteşebbislere hızlı bir şekilde okuyabilecekleri kısa yönetim fikirleri sunmak, vizyon oluşturmak, iş hayatlarında yönlendirici olmak ve katkı sağlamak amaçları ile DD Değişim Dinamikleri Yönetim Merkezi'nin 2015'den bu yana haftalık olarak yayınladığı makalelerle oluşturduğu bir sosyal sorumluluk ve gelişim programıdır.

25. yıl iletişim planımız dahilinde Haftanın Yönetim Fikri yazıları "Yönetimde Başarı İpuçları" adlı kitabımızda 2017 yılında bir araya getirilmiş ve iş dünyasının kullanımına basılı yayın olarak da sunulmuştur.

Haftanın Yönetim Fikri kapsamındaki gönderilerimizin faydalı olacağını düşündüğünüz kişi/e-posta isimlerini yine web sitemiz üzerinden ekleyebilir ya da bu isimleri iletisim@dd.com.tr adresine yönlendirerek programa dahil olmalarını sağlayabilirsiniz.

Gelişim Üniversitesi ile "Geleceğin Yöneticilerine Başarı İpuçları" Semineri



Akademi ile işbirliği çalışmalarımız kapsamında; **Gelişim Üniversitesi**'nde, 12 Nisan 2019'da, Yönetim Kurulu Başkanımız Süleyman Erdemir'in sunumu ile öğrencilere yönelik bir seminer gerçekleştirilmiştir.

Seminerde öğrencilerin, gelecekteki iş yaşamlarında "**Başarılı Yönetici**" olmaya dair ipuçlarını ve kariyer hedeflerine yönelik sorularına da yanıt buldukları programa akademik kadro da yoğun katılım sağlamıştır.



Kurumiçi Motivasyon Etkinliğimiz



Kan Bağışı



KAN BAĞIŞI HAYAT KURTARIR

Piknik Organizasyonumuz



Kurumiçi İftar Organizasyonumuz



Yıllık 5S Uygulamamız

Kurumiçi Doğumgünü Kutlamalarımız





DİJİTALLEŞME & ENDÜSTRİ 4.0 YOLCULUĞUMUZ

“Dijital Sinir Sistemiyle Düşünce Hızında Çalışmak” kitabını derin bir ilgi ile okuyup tamamladığımda, Bill Gates henüz dünyanın en zengin insanı değildi. Ancak, aradan geçen süre zarfında, hem kitabın adının doğru bir önerme olduğu ortaya çıktı, hem de Bill Gates’in bu vizyonu onu dünyanın en zengin insanı yaptı.

Şirketler, tıpkı yaşayan bir organizma gibi, ihtiyaç duyan bölümlere, istediği bilgiyi hızla ileten bir sinir sistemi (bilgi akış sistemi) varsa düzenli çalışabilir. Şirketlerimizde kuracağımız dijital sinir sistemi, bütün sistem ve prosesleri ortak bir altyapı üzerinde bir araya getirip hızlı bilgi akışını ve karar almayı mümkün kılarak verimlilik ve etkililiği sağlayacaktır.

Bu dijital sinir sisteminin kurulması sürecini dijitalleşme olarak adlandırabiliriz. Dijitalleşme, bilgisayar yazılımları ve mobil iletişim sistemleri gibi dijital teknolojilerin üzerinde dijitalleştirilmiş verileri kullanarak şirket çapında bilgi alışverişini hızlandırarak iş süreçlerini etkinleştirmeyi, iyileştirmeyi veya dönüştürmeyi ifade eder. Şirketlerimiz için bunun en basit ölçütü, işlemlerimizi yürütürken kullandığımız kağıt üzerindeki kayıtların azalıyor olmasıdır.

Türkiye geneline baktığımızda, şirketlerimizde dijitalleşmenin henüz tabana yayılmamış olduğunu görürüz. Şirketlerimiz için doğru dijitalleşme stratejisi, evrak bazında verilerin kağıttan bilgisayar ortamına aktarılması değil, tüm iş süreçlerinin tamamının elektronik ortama aktarılması olmalıdır.

Dijitalleşmenin, sadece sipariş alımından yüklemeye kadar olan operasyonel süreçlerin ERP (Entreprise Resource Planning – Kurumsal Kaynak Planlaması) yazılımına aktarılmasından ibaret olduğu düşünülmemelidir. Ancak, atılması gereken ilk adım budur. Bu konuda, yerli ve milli alternatiflerin sayısı her geçen gün artmaktadır. Sırf adı büyük diye çok yüksek bedeller ödenerek satın alınan ve hiç çalıştırmamayan yabancı kaynaklı ERP programları yerine, özellikle orta ölçekli şirketlerimizin yerli alternatifleri giderek daha fazla tercih ettikleri gözlemlenmektedir.

Dijitalleşmede ikinci safha, temel idari süreçlerden başlayarak, çok fazla insanın her gün kullandığı, bu nedenle yoğun kırtasiyeye ve iş gücüne mal olan kurumsal süreçlerin, bir iş akışı (workflow) yazılımı üzerine taşınarak dijitalleştirilmesidir.

Dijitalleşme sadece şirket sınırları içinde kalmamalı, mobil uygulamalar yardımıyla şirket çalışanlarının her yerden erişimi kolaylaştırılmalıdır.

Dijitalleşmede üçüncü safha, ERP ile kurum içinde sipariştan sevkiyata dijital ortama taşınan iş akışının, sipariş tarafında müşteriler ile, lojistik tarafında da tedarikçiler ile konuşur hale getirilmesidir. Böylelikle, gerçek hayatta da olduğu gibi, iş akışlarımızı şirket sınırlarımızın dışında da dijital ortamda yönetiyor oluruz.

Bu üç adımı hakıyla yerine getirip şirket içinde sağlıklı bir dijital sinir sistemi oluşturamadığı halde ‘Endüstri 4.0’den bahseden işletme yöneticileri ile karşılaşırız. Oysaki Endüstri 4.0, şirket süreçlerinin dijitalleşmesinin ötesinde, dijital ağ üzerinden iletişim halindeki makinelerin devri olarak tanımlanmaktadır.

Endüstri 4.0 işletmeleri; Ar-Ge, pazarlama ve satış süreçlerinde kullanılacak yapay zeka sistemleri ile üretim ve dağıtım süreçlerinde çalışacak akıllı robotların şekillendireceği organizasyonlar olacaktır. Böyle bir organizasyonun İnsan Kaynakları, şirketin ekosistemi ile internet üzerinden bağlantılı halde uyum içinde çalışmasını sağlayacak yetkinliklere sahip yönetici ve uzmanlardan oluşmak durumundadır. Bu nedenle, şirketlerimizin Yetenek Yönetimi yaklaşımlarının Endüstri 4.0 yetkinliklerini kazandırmaya yönelik olarak yeniden yapılandırılması gerekecektir.

Yeni dönemin İnsan Kaynakları yetkinlik profilini iki boyutta ele almamız gerekecektir. İlki, yapay zekayı yaratma ve kullanma odaklı teknik yetkinlikler olacaktır. İkincisi ise, Z jenerasyonunun çalışacağı organizasyonların yönetim kadrolarının liderlik yetkinlikleridir. Gelecekteki İnsan Kaynağını hem teknik hem de liderlik yetkinlikleri açısından destekleyen kurumsal akademilerin de, sınıf eğitimleri sunmaktan ziyade, esnek dijital içerikleri uzaktan sunan yapılarda olacağını söyleyebiliriz.

Türkiye’nin global rekabet gücünün temel dinamiği olan şirketlerimiz, öncelikle dijital dönüşümlerini hızla tamamlamalı, ardından, Endüstri 4.0’ın vadettiği verimli geleceği gerçek kılabilecek altyapılarını bugünden oluşturmaya başlamalıdır.

Dr. Abdurrahman Baş - DD Uzman / Danışman

DD Çırağan Genele Açık Eğitim Seminerlerinde Erken Kayıt Avantajı

“Prestijli ve Nitelikli Katma Değer” sloganıyla 1994 yılından itibaren gerçekleştirildiği her dönemde müteşebbisler ve üst düzey yöneticiler tarafından yoğun ilgi gören programımıza dahil olarak kişisel ve profesyonel gelişimlerinize katkı sağlayabilir ve farklı sektör/kurumlarla tanışıp müzakere etme fırsatına sahip olabilirsiniz.

Hedef kitlemizin ihtiyaçlarına odaklanarak oluşturacağımız programımız, 2019 Eylül ayında başlayıp 2020 Mayıs ayına kadar devam edecek ve Ağustos ayından itibaren Erken Kayıt ve Çoklu Kayıt Fırsatlarıyla yayınlanacaktır.

Eğitim programlarımızdan haberdar olmak ve bilgi almak istiyorsanız, www.dd.com.tr web sitemize e-postanızı kaydedebilir ya da iletisim@dd.com.tr adresinde e-posta gönderebilirsiniz.



DD Değişim Dinamikleri Yönetim Merkezi A.Ş.
Tel: 0 212 272 76 74 www.dd.com.tr



dd@dd.com.tr / iletisim@dd.com.tr

facebook.com/dddegisim

twitter.com/dddegisim

linkedin.com/company/dddegisim

instagram.com/dddegisim

