

Ailem ve Şirketim

- ⇒ **Yönetimde Değişen Anlayış: Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine (sayfa 2-3)** Selim Özçay - CGS Center Stratejik Planlama ve İnsan Kaynakları Uzmanı



⇒ **Piyasadan Haberler (Sayfa 4)**

- beIN MEDIA'nın Digitürk'ü Satın Aldı.
- Türkiye Varlık Fonu Şirketi Kurdu.
- BDDK Lisanslı İlk Operatör Markası Paycell Oldu.

⇒ **CGS Center'dan Haberler (Sayfa 5)**

- Volkan itfaiye İle Kurumsallaşma Çalışmalarına Başladık.
- CGS Center Başkanı Güler Manisalı Darman METUTECH-BAN Onursal Üyesi Oldu.
- CGS Business Academy Hakkında

BUNU BİLİYOR MUSUNUZ?

Escrow Sözleşmesinin Türk Hukukundaki Yeri İle Birleşme Ve Devraalma İşlemlerinde Uygulaması



Birleşme veya pay devri sözleşmesinden doğan edimlerin karşılıklı ifasının hemen mümkün olmadığı, bazı şartlara bağlandığı durumlarda; bu edimlerin şartların gerçekleşmesine bağlı olarak ifasını sağlamak ve bu ifayı güvence altına almak ihtiyacı escrow sözleşmesi ile karşılanmaktadır. Escrow sözleşmesi, önemli bir teminat aracı olma özelliğine sahiptir.

Yönetimde Değişen Anlayış: Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine



Personel Yönetimi, sadece personel işlevlerini yerine getirmesinden dolayı işletmenin yönetim kararlarında yeterli ölçüde herhangi bir görev üstlenmeyen bir yönetim yaklaşımı olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla işletmelerde işe alma, işten çıkarma ve personel kayıtlarının (sicil dosyalarının) tutulması gibi işleri ifade etmesinden dolayı da işletmelerde stratejik önemi bulunmamaktadır.

Personel yönetiminin önemli kilometre taşlarından biri Sanayi Devrimi'dir. İngiltere'de başlayan, daha sonraları Avrupa ve Amerika'ya yayılan Sanayi Devrimi pek çok açıdan önemlidir. Ev üretiminden fabrika üretime geçişle birlikte işletmeler üretmiş oldukları ürünlerin satış ve pazarlama faaliyetlerine önem vermeye başlamış ve daha sonra muhasebe ve finans konularına ağırlık vermişlerdir. Dolayısıyla, halen günümüz işletmelerinin pek çoğu üretim, pazarlama ve satış, muhasebe ve finans konularına daha fazla ağırlık vermektedir. Ancak tüm bunlara karşın olarak işletmeler ister küçük ölçekli olsunlar ister büyük ölçekli yaşamlarını sürdürebilmeleri için insan faktörüne de giderek önem vermeye başlamışlardır.

Personel Yönetimi anlayışı zaman içerisinde yapısal olarak değişiklikler göstermiş, insan kaynakları yönetimine dönüşü ifade eden bir kavram haline gelmiştir. Ancak, insan kaynakları yönetimi

kavramının tam olarak neyi ifade ettiğinin belli olmamasından dolayı insan kaynakları yönetimi kavramı, personel yönetimi kavramının yerine kullanılmıştır. Personel yönetimi, insan kaynakları yönetiminin gelişimi ile farklı bir boyut kazanmaya başlamıştır. Böylece, işletmedeki personel politikalarının yerini stratejik konuma sahip bir yapı almıştır. İnsan faktörünün işletmelerde özellikle verimlilik konusunda öneminin anlaşılması ve bu konunun gelişmesi personel yönetimi anlayışını insan kaynağı anlayışına dönüştürmüştür.

İnsan kaynakları yönetimi kavramı, günümüz yönetim yaklaşımlarında ve çalışma yaşamında önemli bir konu haline gelmiştir. Modern bir yönetim anlayışını ifade etmekte olan insan kaynakları yönetimi; işletmelerde çalışan bireylerin ihtiyaçları, eğitim ve gelişimleri gibi konulara odaklanmış olup insan odaklı bir anlayışı benimsemektedir. Bu kapsamda;

- görev tanımlarını oluşturma,
- iş analizi yapma,
- seçme-değerlendirme ve yerleştirme,
- yetenek ve kariyer yönetimi,
- çalışan yedekleme sisteminin kurulması,
- performans ölçme sisteminin ve
- ücret yönetimi sisteminin oluşturulması ve eyleme geçirilmesi büyük bir öneme sahiptir.



Yönetimde Değişen Trend: Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine, İnsan Kaynakları Yönetiminden Kurumsal Yönetime



Tüm ekonomilerde olduğu gibi Türkiye ekonomisinde de globalleşme, teknolojik gelişmeler, rekabetçi üstünlükler sağlayabilme isteği çalışma yaşamını yakından ilgilendiren ciddi değişimlere yol açmaktadır. Ekonomik tablolar hızla aşağı veya yukarı yönlü değişmekte, ürün yaşam döngüleri başkalaşmakta, teknoloji hızlı bir şekilde ilerlemekte ve tüketicilerin davranışı gün geçtikçe birbirinden farklılaşmaktadır. Bu derece kaos ve karmaşıklığın olduğu bir ortamda işletmeler giderek artan zorluklarla baş edebilmenin yollarını aramaktadırlar.

Özellikle KOBİ'lerde emek yoğun teknolojilerin daha ağırlıklı olmasından dolayı da insana verilen önem büyük işletmelere göre çok daha fazladır. Ancak, insan kaynakları yönetimi aynı öneme sahip değildir.

Genellikle KOBİ işletmelerinin yaşamış olduğu sorun ve sıkıntıların temelinde de insan kaynakları yönetimi bulunmaktadır. İnsan kaynakları bölümünün işletmelerde verim ve katma değer sağlamasını belirleyen faktörlerin başında işletmenin büyüklüğü gelmektedir. İnsan kaynakları bölümünün işletme içerisinde işlerlik kazanmasının diğer etkenleri de sektör, piyasanın rekabet koşulları, piyasanın ekonomik durumu, ürün ve işgücü piyasasının yapısıdır. KOBİ yöneticileri kuruluş aşamasında ve diğer aşamalarda üretim, satış ve pazarlama, muhasebe ve finans konularına odaklandıklarından dolayı insan kaynakları yönetimini ihmal etmektedirler. KOBİ'ler kaynak sıkıntısından ve küçük işletme olmanın getirmiş olduğu zorluklardan şikayet etmektedirler. KOBİ'lerde insan kaynakları yönetimi

çoğu zaman hem parasal hem de zaman açısından maliyet unsuru olarak görülebilmektedir. KOBİ'lerde yöneticilerin insan kaynakları konusunda yeterli eğitime ve tecrübeye sahip olmadıklarından dolayı eğitim düzeylerinin artırılması, profesyonel yöneticilerin işletmeye kazandırılması, nitelikli işgücü istihdam edilmesi, işgörenlerin eğitilmesi, kurumsallaşma yoluna gidilmesi ve bunun için gerekiyorsa dışarıdan profesyonel danışmanlık hizmeti almaları ile insan kaynakları faaliyetleri ile ilgili yaşanan sorun ve sıkıntılar çözüme kavuşacaktır.

İşletmelerin kurum stratejilerini objektif olarak değerlendirmesi, faaliyet gösterilen sektörde ve pazarda mevcut durum ve geleceğin iyi şekilde planlanması ve uzgörülü yaklaşım sergilemeleri, mevcut ve yeni müşterilerle sürdürülebilir ilişkiler kurma, işletme gelirlerini artırma ve optimal verimlilik sağlama, şirket operasyonlarının etkinliğini

değerlendirme, muhasebe ve finans biriminin sağladığı değeri arttırabilme, teknolojik altyapının performansını iyileştirme gereksinimleri insan kaynakları yönetimi yaklaşımını makro düzeye taşımıştır.

Bu makro düzeyin temel ilkeleri olarak kabul görmüş şeffaflık, hesap verebilirlik, eşitlik ve sorumluluk ilkeleri "kurumsal yönetim" bakış açısıyla işletme yaşam döngüsünü devam

ettirebilmeye olanak sağlayan bir yapı oluşturmuştur. Sonuç olarak; yönetim yaklaşımlarında yeni bir yaklaşım ve dönüşümü ifade eden "kurumsal yönetim" günümüz işletmelerinin artan sosyal ilişkileri, iç ve dış çevreleri dikkate alındığında sürdürülebilir olmaları açısından hayati öneme sahiptir.

Selim Özçay

CGS Center Stratejik Planlama ve İnsan Kaynakları Uzmanı

beIN MEDIA'nın Digiturk'ü Satın Aldı.

Çukurova Grubu ile Providence Equity Partners tarafından kontrol edilen fonlara ait olan ve Digiturk markası altında faaliyet gösteren Türk dijital platform grubunun, holding şirketi DP Acquisitions B.V'yi beIN MEDIA GROUP LLC (beIN MEDIA) satın aldığını duyurdu.

beIN MEDIA GROUP yaptığı açıklamada, spor ve eğlence alanlarında faaliyet gösteren, farklılaşmış bir medya şirketi olarak sektöründe öne çıktığı, sahip olduğu beIN SPORTS'un Kuzey Amerika, Ortadoğu, Kuzey Afrika, Avrupa ve Asya'daki 36 ülkede bulunan 38 kanal

üzerinden faaliyet gösteren "lider" ve "yüksek kaliteli" bir televizyon ağı olduğu bildirildi.

beIN'in, Mart 2016'da MIRAMAX film stüdyolarını satın alarak geniş sinema prodüksiyonu olanaklarına ve 700'ü aşkın film arşivine sahip olduğu kaydedildi.

Türkiye'nin "lider" dijital platformu Digiturk ise yaklaşık 3,3 milyon abonesine 219 standart ve yüksek çözünürlüklü (HD) kanal ile spor ve eğlence içerikleri



sağlamaktadır.

<http://www.bloomberght.com/>

Türkiye Varlık Fonu Şirketi Kurdu.

Türkiye Varlık Fonu ve bu fona bağlı alt fonları kurmak ve yönetmek üzere Türkiye Varlık Fonu Yönetimi Anonim Şirketi kuruldu. Buna göre, Başbakanlığa bağlı, ana faaliyet konusu fonların kurulması ve yönetimi olan, fonun kuruluş sermayesi 50 milyon lira olacak. Bu sermaye, Özelleştirme Fonu'ndan karşılanacak.

Tamamı ödenmiş olan bu sermayeyi temsil eden paylar



Özelleştirme İdaresi Başkanlığına ait olacak ve şirketin hisse senetleri nama yazılı olacak. Şirketin en az 5 kişiden oluşan yönetim kurulu, başkan ve üyeleri ile genel müdürü Başbakan tarafından atanacak.

<http://www.hurriyet.com.tr/>

BDDK Lisanslı İlk Operatör Markası Paycell Oldu.

Turkcell müşterilerinin ödeme çözümleri alanlarında hayatlarını kolaylaştıran şirketi Turkcell Ödeme Hizmetleri A.Ş. Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu'ndan (BDDK) izin aldı. Böylece Paycell markasıyla hizmet veren şirket ödeme kuruluşu olarak faaliyette bulunma izni alan lisanslı ilk operatör iştiraki oldu.

Turkcell faturası ile ödeme de dâhil olmak üzere birçok alternatif ödeme seçenekleri sunan Turkcell Ödeme Hizmetleri A.Ş., yeni dönemde Paycell

markası altında faaliyetlerini çeşitlendirerek müşteri bazını daha da genişletmeyi hedefliyor. Gelişmiş teknolojik yetenekler ile yeniden tanımlanan ödeme ekosistemi sayesinde Paycell artık hem Turkcell abonelerine hem de diğer müşterilere hizmet verecek.



<http://www.fortuneturkey.com/>

Volkan İtfaiye İle Kurumsallaşma Çalışmalarına Başladık.

İzmirin önde gelen şirketlerinden Volkan İtfaiye değerlendirmeler sonrasında kurumsallaşma Araçları San. ve Tic. A.Ş. Dr. Güler Manisalı Darman liderliğinde "Aile - Şirket Anayasası" imzalamıştı. Volkan İtfaiye'de Aile-Şirket Anayasası çalışmalarından sonra Entegre Kurumsal Yönetim Projesi çalışmalarına başladık. CGS Center danışmanları tarafından yürütülen projeye, kurumsallaşma durum tespiti ile başlanmıştır. Bu doğrultuda CGS Center danışmanları şirket çalışanları ile bire bir görüşmeler yapmaktadır. Çıkan sonuçlar ve



çalışmalarına geçilecektir. Kurumsallaşma çerçevesinde kurumdaki idari yapı, departmanlar ve süreçler ele alınacak; insan kaynakları çalışma esasları belirlenerek, gerekli sözleşme ve yönetmelikler hazırlanacak; operasyonel verimliliğin artırılmasını sağlamak için ihtiyaç duyulan prosedür ve talimatlar oluşturulacak, verimliliği artırmaya dönük çalışmalar yapılacaktır.

CGS Center Başkanı Güler Manisalı Darman METUTECH-BAN Onursal Üyesi Oldu.

CGS Center Başkanı Güler Manisalı Darman Teknokent Teknoloji Yatırımcıları Derneği (METUTECH-BAN) onursal üyesi olmuştur. METUTECH-BAN ODTÜ ve ODTÜ Teknokent tarafından geliştirilmiş, Türkiye'deki ilk Melek Yatırımcı Ağı uygulamasıdır. METUTECH-BAN, başarılı gerçek veya tüzel kişilerin 'yatırımcı' olarak üye olabildiği ve



özellikle teknoloji tabanlı girişimcilerle yatırımcılar arasında köprü kurmayı amaç edinen bir kuruluştur. "Teknoloji Yatırımcıları Ağı" yapılanması ile 2007 yılında ilk melek yatırımcılar derneğini başlatan METUTECH-BAN, yatırımcı ve girişimci ekosistemini oluşturmak amacıyla hem İş Melekleri'ni hem de yatırımcıları(bireysel veya kurumsal), çatısı altında buluşturmuştur.

CGS Business Academy Hakkında

Yıllardır oluşturduğumuz bilgi birikimi ve zengin deneyimi, paydaşlarımıza sunmak için CGS Business Academy (CGS Center BUSAC) adında sanal platformu hayata geçirdik. Bu çerçevede, CGS Center Business Academy'de Watch başlığı altında; iş ve akademi dünyasındaki tecrübeleri ile değer yaratan kişileri bir araya getirdiğimiz kişiler ile gerçekleştirdiğimiz videolarımızı sizlerle paylaşıyoruz. Videolarımıza www.cgscenterbusac.net linkinden ulaşabilirsiniz.



AİLEM VE ŞİRKETİM

CGS Center'ın her ay yayınlanan ücretsiz bültenidir.

Deneyimlerinizi paylaşın, başarı öykülerinizi, çalışmalarınızı gönderin, yayınlayalım.

Teşekkür ederiz.

Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Merkezi

Bağlıca Mahallesi Bağlıca Bulvarı No:93 Yalınkılıç Sitesi B-2 Blok 06790 Etimesgut, Ankara

Tel: (312) 220 22 20

Faks: (312) 220 35 34

E-posta: info@cgscenter.org