CGS Center
Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Merkezi

Tammuz 2013

Sayı 48

Ailem ve Şirketim

Bu Sayımızda:

Personel Yönetiminden İnsan Kaynaklarına 2

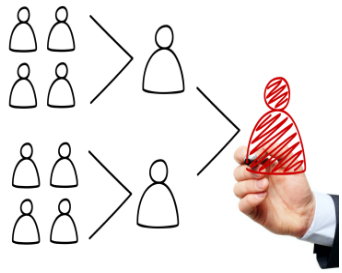
Sermaye Piyasalarından Haberler 4

Kobilerin Seyir Defteri 5

CGS Center Hakkında 6

Personel Yönetiminden İnsan Kaynaklarına

Pınar Erkan– Narkonteks A.Ş. İnsan Kaynakları ve İdari İşler Bölüm Yöneticisi



..Personel yönetiminde var olan kalıplar ve kurallar yerini katılımcı yaklaşımlarla örülmüş vizyon, misyon ve değerlere bıraktı. İnsan kaynakları yönetimi, örgütlerin fark yaratmak ve sürdürülebilir olmak için ihtiyaç duyduğu bilgi, beceri ve davranışların toplamı ile ilgili stratejiler geliştiren bir bölüm haline geldi...

Sermaye Piyasalarından Haberler

Ekonomi Bakanlığı'nın "İthalatta Haksız Rekabetin Önlenmesine İlişkin Tebliğ'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliği" Resmi Gazete'nin 23 Temmuz tarihli sayısında yayımlanarak yürürlüğe girdi.

Kobilerin Seyir Defteri

Bücürük, faaliyetlerinin benimsenen hızlı büyüme stratejisini karşılayamaması üzerine hacizlerin önlenmesi ve faaliyetlerin sürdürülebilmesi adına iflas ertelenmesi talebinde bulundu.

Bunu Biliyor Musunuz?

Paula Prensibi

Paula prensibini geliştiren Tom Schuller kadın çalışanların organizasyonlarda çoğunlukla yetkinliklerinin altında işleri üstlendiklerini ve kadınların yetkinliklerinin iş verenleri tarafından yanlış değerlendirildiğini savunuyor. Bir akademisyen olan Tom Schuller “The Paula Principle” adını verdiği kitabında hemen hemen tüm OECD ülkelerinde eğitim sistemi içinde kız öğrencilerin erkek öğrencilerden daha yüksek akademik sonuçlar aldığına işaret ediyor. İş hayatındaki kadınların eğitim sürelerinin ise erkeklerden daha uzun olduğu gözlemleniyor. Tüm bunlara rağmen yönetim piramitlerinin üst basamaklarında kadınlara çok az rastlanıyor.

Kaynak: http://www.paulaprinciple.com

Personel Yönetiminden İnsan Kaynaklarına

Pınar Erkan

Narkonteks A.Ş.

İnsan Kaynakları Bölüm Yöneticisi

Endüstri çağının başında işletmelerin temel hedefi üretimin artırılması olduğundan¸ bu dönemde verimlilik ve maliyet en önemli unsurlar olarak karşımıza çıkmaktaydı.

Bu anlayış içerisinde çalışanı bir maliyet unsuru olarak ele alan bir yaklaşım hakimdi. Personel yönetimi, işe alma, özlük işlemleri, ücretlendirme, işten çıkarma gibi faaliyetleri yerine getiren statik ve operasyonel bir departmandı.

Kurumların ihtiyaçları ve bakış açıları da zaman içerisinde değişime uğrayarak, çağdaş anlayışla insan kaynağını bir maliyet unsuru" olarak değil¸ "değerlendirilmesi ve geliştirilmesi gereken bir kaynak" olarak görmeye başladı.

Bu yaklaşımın sonucu olarak da personel seçimi, eğitim, kariyer yönetimi, performans yönetimi, ücret yönetimi, sağlık ve güvenlik gibi modern yönetim uygulamaları ile geleneksel personel yönetimi stratejilerinin bütünleştiği bir yönetim anlayışı ortaya çıktı. Böylece insan kaynakları, personel yönetiminin gelişmiş uygulamalarını kapsayan bir bölüm olarak kurumlarda yerini aldı.

Personel yönetiminde var olan kalıplar ve kurallar yerini katılımcı yaklaşımlarla örülmüş vizyon, misyon ve değerlere bıraktı. İnsan kaynakları yönetimi, örgütlerin fark yaratmak ve sürdürülebilir olmak için ihtiyaç duyduğu bilgi, beceri ve davranışların toplamı ile ilgili stratejiler geliştiren bir bölüm haline geldi.

İşletmeleri sürdürülebilir kılacak rekabet üstünlüğü sağlayacak ve fark oluşturacak en önemli kaynak "insan" gücü olduğu görüşü, bu alanda insana yatırım yapan şirketlerin geldikleri başarılı yükselişlerle tescillendi.

İşletme hedeflerine ulaşmada nitelikli insanları işe almak, onları eğitip geliştirerek başarılarını artırmak¸ ödüllendirmek ve çalışanların işletme ile bütünleşmelerini sağlayacak faaliyetler yoluyla elde tutmak¸ şirketlere rekabet üstünlüğü sağladı.

Dolayısıyla işletmelerin fark yaratan bir insan kaynakları politikasının olması bu günkü rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmeleri ve rakiplerine karşı üstünlük sağlayabilmeleri için kaçınılmaz.

İnsan kaynaklarının, işletmenin gelecekteki ihtiyaçlarını da programlayabilen, değişimi yönetebilecek kabiliyet ve esneklikte olması, işletmelerin vizyonlarına ulaşabilmelerinde ciddi bir önem taşıyor. Bu sebeple, işletmenin bu gününü doğru anlamak ve yorumlamak, çalışanlar ile işveren arasındaki optimum dengeyi ve beklentiyi karşılamak İnsan Kaynakları çalışanlarının kritik görevleri arasında.

Eskiden kuşak farkı diye bahsedilen, günümüzde X+Y+Z kuşağı gibi tanımlamalarla karşımıza çıkan çalışan profillerine ilişkin farklılıkları anlamak ve doğru yönetmek de insan kaynakları profesyonellerinin gündemini oluşturuyor.

Sözünü ettiğimiz kuşakların özelliklerine kısaca değinmek gerekirse;

X Kuşağı : 1965 – 1979 yılları arasında doğanlardan oluşuyor.
Bu kuşaktakiler, yaşamak için çalışan, Kanaatkar, ilerlemede sabırlı, kariyer hedefleri gerçekçi olan, kısmi olarak teknolojiye hakim, işi talimatı daha az sorgulayan kişilerdir.

Y Kuşağı; 1980 – 1999 yılları arasında doğanlardan oluşuyor.
Eğlenceli, cazip, ilginç işlerde verimli, teknolojiye hakim, uzlaşarak çalışılırsa keyifli, iş-özel yaşam dengesini önemseyen çalışan profilini oluşturuyorlar.

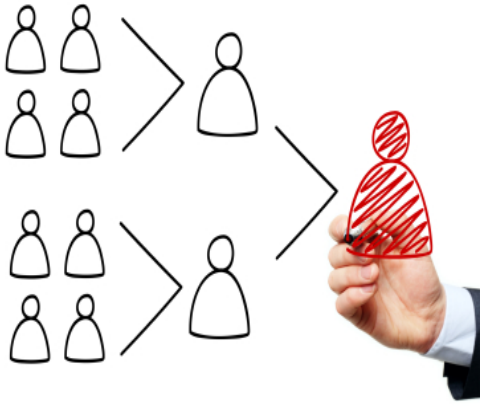
Z Kuşağı; 2000 yılı ve sonrası doğanlardır. Adalet, kurallar, barış iklimini önemsiyorlar. Odakları güçlü ve kesinlikle çok zekiler.

Bu üç farklı kuşağı ve özelliklerini bilmek, onların yeteneklerini yönetmek ve işletme içinde doğru harmanlamak oldukça önemli. İnsan kaynakları farklılara saygı duyan ve farklılıkları doğru yöneten bir anlayışa hakim olduğunda gerçek anlamda sinerji ortaya çıkabiliyor.

Araştırmalar, çalışma hayatındaki iş gücünün Y Kuşağı ağırlıklı olduğunu ortaya koyuyor. Bu kuşak, X kuşağı kadar sabırlı olmayan, çok hızlı terfi beklentileri olan ve talimatları fazlaca sorgulayan yönlerinin yanında oldukça yaratıcı bireylerden oluşuyor.

Araştırmalar, çalışma hayatındaki iş gücünün Y Kuşağı ağırlıklı olduğunu ortaya koyuyor

Gelecekte iş dünyasını Y ve Z kuşakları yönetecekse eğer, bu kuşağın olumlu özelliklerine odaklanan ve işletmeye değer katacak yönlerini açığa çıkaran yaklaşımlar belirlenmelidir.



Bilgi paylaşımı ve öğrenmeyi kurum kültürünün parçası yaparak, esnek ve eğlenceli bir çalışma ortamı yaratarak, kişiselleştirilmiş motivatörler kullanarak bu kuşağı yönetmek ve güçlü yönlerinden yararlanmak mümkün. İsimlerine hitaben hazırlanmış bir teşekkür kartı, maddi açıdan değerli bir ödülden daha anlamlı olabilir.

Bugünün ve geleceğin İhtiyaç ve beklentilerini doğru anlamak, tanımlamak ve yönetmek insan kaynakları yönetiminde çok temel bir nokta.

İşletmenin ana faaliyet konusu (üretim, satış ya da hizmet sektörleri) ne olursa olsun, insan kaynaklarının temel prensibi işletmenin temel ihtiyaç ve önceliklerine hizmet eden nitelikte olmalı. İşletme ihtiyaçlarıyla entegre, katılımcı ve işbirlikçi insan kaynakları uygulamaları işletmelere dinamizm kazandırıyor.

Çalışanların geleceklerini, çalıştıkları işletmede görmeleri, kendilerini o işletmenin parçası olarak algılamaları, zihinlerinde bulundukları işletmenin "çalışılacak en iyi yer" olduğuna dair bir imajın oluşturulması, güçlü ve yönetim tarafından desteklenen bir insan kaynakları politikası ile mümkün.

İnsan kaynakları biriminin işletmelerde hak ettiği önemi ve değeri görmesinin yolu, kuşkusuz yerine getirdiği faaliyetlerin ölçülebilir olmasından geçiyor. Oysa insan kaynakları ölçülemeyen, insana dair çok fazla faaliyeti de kapsıyor. Bu tarafından bakıldığında, insan kaynakları yöneticilerinin organizasyonda yarattıkları değeri fayda açısından olabildiğince ölçülebilir uygulamalara dönüştürmeleri önemli bir konu.

Stratejik planlama ve ilişki yönetiminin gerekliliğinin farkında olan ve bunu yönetebilen insan kaynakları profesyonelleri de, bulundukları şirketlerde genel müdür yardımcılığı için en güçlü adaylar olabiliyor.

Sonuç olarak; özünde bir hizmet ve destek departmanı olan insan kaynakları ve içerdiği fonksiyonlar, ürettiği politikalarla birlikte şirketlerin geleceğini belirliyor.

Sermaye Piyasalarından Haberler

İthalatta Haksız Rekabet'e yeni düzenleme getirildi

Ekonomi Bakanlığı'nın "İthalatta Haksız Rekabetin Önlenmesine İlişkin Tebliğ'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliği" Resmi Gazete'nin 23 Temmuz tarihli sayısında yayımlanarak yürürlüğe girdi. Mevcut tebliğin değiştirilmesi ile sübvansiyon ve dampinge karşı önemlerin sıkılaştırıldığı gözlemleniyor.

2014 yılının ilk yarısında geçerliliğini yitirecek önlemlere telafi edici olarak sübvansiyon ve damping düzenlemelerinde bir takım değişiklikler yapıldı.

Sentetik ve suni liflerden ip üretiminde Çin, Endonezya ve Malezya'nın bulunduğu önlem grubundan Malezya çıkarılırken yerine Hindistan eklenmiştir. Tebliğle ayrıca, daha önce "Çin menşeli diğer polyesterlerden olanlar ve diğerleri" şeklindeki önlemlerde de değişikliğe gidilerek daha önceki Tebliğ'de menşe veya ihracatçı ülke olan Çin'in yerine Hindistan alındı.

Kaynak: www.resmigazete.gov.tr

Kobilerin Seyir Defteri

Çocuk giyim sektörünün önde gelenlerinden Bücürük'ten üzen haber

Çocuk giyim sektörünün önde gelen isimlerinden Bücürük, mali zorluklarla boğuşuyor.

Mevcut faaliyetlerin, İrlandalı özel sermaye fonu Kerten ile ortaklık yapılmasının ardından, faaliyetlerin benimsenen hızlı büyüme stratejisini karşılayamaması üzerine hacizlerin önlenmesi ve faaliyetlerin sürdürülebilmesi adına iflas ertelenmesi talebinde bulunuldu.

İflas erteleme istemi Bakırköy Ticaret Mahkemesi başvurusu için verilen dilekçede şirketin 23.4 milyon lira borcu bulunduğu kaydedildi. Bünyesin 267 çalışan bulunan şirketin 2012 cirosu ise 45 milyon lira olarak belirtiliyor.

Kaynak: http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/

CGS Center® Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Merkezi

CGS Center Hakkında

Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Merkezi (CGS Center) olarak ana faaliyet sahamız kurumsal yönetim, kurumsal finansman, ulusal ve uluslararası alanda çıkardığımız yayınlar ve eğitimlerdir.

Kurumsal yönetim danışmanlığı kapsamında; şirketlerde kurumsallaşmanın altyapısını sağlamak amacıyla; başta kurumsal altyapı sistemi olmak üzere, doğru belirlenmiş bir stratejik planlama çerçevesinde ;

- ◊ Vizyon ve misyonunun gözden geçirilmesi,
- ◊ Operasyonel ve idari verimliliğin arttırılması,
- ◊ Yönetim organlarının oluşturulması

ile doğru bir kurumsal yönetim çerçevesinde kurumsallaşma programı ile desteklemek ve verimli iş yapma kalitesini arttırılması çalışmaları yürütülmektedir.

Bu doğrultuda şirketlerin değişen iş koşullarına zamanında uyum sağlamaları, bu doğrultuda gerekli önlemleri planlamaları, geliştirmeleri ve şirketlerin daha şeffaf ve hesap verebilir olmaları amaçlanmaktadır.

1429.Cadde İdeal Apt. No: 13/3 06530 Çukurambar, Ankara

Tel: (312) 220 22 20

Faks: (312) 220 35 34

E-posta: info@cgscenter.org

www.cgscenter.org