

Ailem ve Şirketim

“Başlangıç Noktası: İnsan” Murat Onur Turhal , Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Merkezi (CGS Center) Sayfa 2

İstek duygusu içten gelir tıpkı motivasyon gibi. Bu iki içsel güdü insanların kendini iyi hissetmesini sağlar. Kendini iyi hissedenden birisi faaliyetlerinde daha verimli olur. Verimlilik ve motivasyon arasında görünmez bir bağ vardır..

Sermaye Piyasalarından Haberler Sayfa 3

“Portföy Yönetim Şirketleri Tarafından Yatırılan Teminatların Kullanım Esasları Tebliği” yürürlüğe girdi. “Yatırım Fonlarına İlişkin Esaslar Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ” yayımlanmıştır

Geçmişten Günümüze - İÇDAŞ Sayfa 4

132 yıllık geçmişe sahip bir aile şirketi olan ve demir - çelik sektöründe kalite ve standartlarda sunulan ürün ve hizmetlerle lider olma vizyonuyla yola çıkan İÇDAŞ, 2010 yılında Türkiye'nin en büyük 500 sanayi kuruluşu arasında gösterilmiş olup, “genel sıralamada” dokuzuncu olmuştur.

“İş Dünyasında Koçlar ve Mentorlar”- Richard Luecke Sayfa 4

Bu ayki sayımızda, tüm şirketleri birbirinden ayıran ve şirketlere rekabet gücü kazandıran esas unsurun elemanlar olduğunu hatırlatan “İş Dünyasında Koçlar ve Mentorlar” kitabını paylaşıyoruz.

CGS Center Hakkında Sayfa 5

CGS Center tarafından “Yapılandırılmış Finansman - İslam Finansı, Sukuk Workshop” 12-13 Mart 2012 tarihlerinde Hilton Otel İstanbul'da düzenlendi.

BUNU BİLİYOR MUSUNUZ?



Dark Pool:

Yaptığı işlemlerin belli olmasını istemeyen büyük kurumsal yatırımcıların kullanmış olduğu işlem platformlarıdır. Dark Pool'a taraf olan yatırımcıların birbirini göremesinden ötürü bu platform “karanlık” olarak nitelendirilmektedir. Dolayısıyla kimliğini ve işlemlerini saklamak isteyen kurumsal yatırımcılara önemli bir avantaj sağlamaktadır.

Kaynak: http://www.sabah.com.tr/Ekonomi/2010/04/21/imkb_havuz_problemi_cozecek

Başlangıç Noktası: İnsan

Her geçen gün yeni bir şirket doğuyor. Bunlardan kimi 5-10 yıl sonra kapanırken kimisi de bu süreyi 30-40 yıla kadar uzatıyor. Ancak yüzlü yaşlarını gören ve varlığını sürdürebilen şirket sayısı maalesef çok az. Peki her biri büyük umutlar ve hedeflerle ve özellikle günümüzde son teknoloji donanımlarla kurulan ve faaliyetlerine hemen hemen eşit şartlarda başlayan bu şirketler neden birbirlerinden farklı yaşam sürelerine sahip oluyorlar?

İş dünyasındaki değişimi takip etmek gün geçtikçe daha da zorlaşıyor. Dünya daha

hızlı dönüyor sanki, ama tüm bu yarış içinde ilk kurulan işletmeden bu yana yer alan insan faktörü, önemini artırarak koruyor.

İnsanın hücrelerden oluşması gibi, işletmeler de insanlardan oluşur. Başarılı bir şirket görevini başarı ile yürüten insanlardan oluşur. İnsanın var olduğu yerde duygular, umutlar, ihtiyaçlar da yer alır. Duygular insan eylemlerinin kökenini oluşturan ana kavramlardır. Kişilerin yaptıkları işlerde başarıya ulaşma ve bu başarıyı sürdürme yönündeki isteklerinin, organizasyonları doğrudan etkilediği unutulmaması gereken bir gerçektir. Makineler nasıl bakıma ihtiyaç duyuyorsa insan duygularının da onarılması gerektiği

zamanlar olabilir. İşte böyle anlardan dolayı motivasyon kavramı hayatımıza girmiştir. Dilimizde güdüleme olarak da anılan motivasyon, iş görenleri çalışmaya isteklendirme ve örgütte verimli çalıştıkları takdirde, kişisel ihtiyaçlarını en iyi şekilde tatmin edeceklerine inandırma sürecidir (Yüksel,2000).

Motivasyon faaliyetleri, çalışana, yaptığı işe ve çalıştığı işletmeye karşı sorumluluk bilinci aşılıyarak, çalışanın verimliliğini arttırmayı amaçlamaktadır.

İnsanlara (çalışanlara) baskı ile bazı işleri

yaptırabilirsiniz ancak onlara baskı ile yaptırdığınız işleri sevdirmeniz çok zordur. İstek duygusu içten gelir tıpkı motivasyon gibi. Bu iki içsel güdü insanların kendini iyi hissetmesini sağlar. Kendini iyi hisseden birisi faaliyetlerinde daha verimli olur. Verimlilik ve motivasyon arasında görünmez bir bağ vardır.

Günümüz rekabet koşullarında dimdik duran ve alanında başarı gösteren organizasyonlar dikkate alındığında, motivasyonu yüksek çalışanlara sahip ve iyi yönetilen işletmelerin rakiplerine oranla daha başarılı oldukları rakamlara yansımıştır.

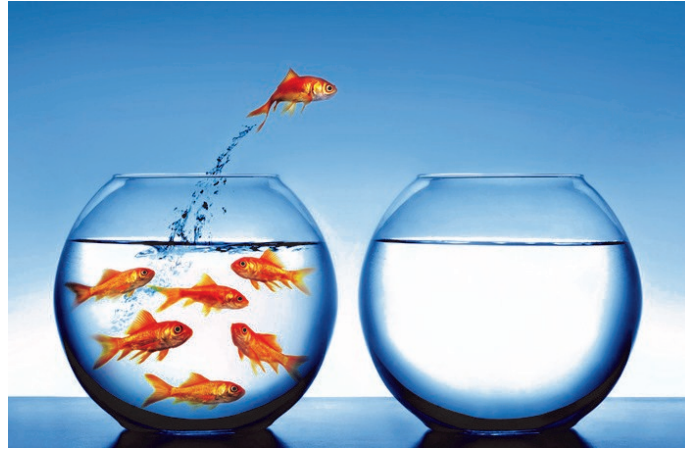


Başlangıç Noktası: İnsan

Yapılan bir araştırmaya göre, çalışanların %97'si motivasyonun verimliliklerine etkisinin çok büyük olduğunu, %92'si motivasyonun firmalarına bağlılıklarını sağlayan anahtar bir faktör olduğunu belirtmiştir. Çalışanların iş tatmininin yüksek olduğu şirketlerde, %38 daha yüksek müşteri memnuniyeti, %22 daha yüksek verimlilik ve %27 daha yüksek kar elde edildiği saptanmıştır (Hagemann,1997).

İnsanlar yaptıkları işten ve iş çevresinden memnun oldukları sürece daha verimli çalışırlar. İş yerinde ekonomik tatminin gerekli bir koşul olduğunu düşüsek de, bunun yeterli bir koşul olduğunu iddia edemeyiz. Çalışanlarının motivasyonunu yükseltmek isteyen şirketler bilmelidirler ki, ücret yalnız başına çalışanların motivasyonunu (bunun yansıması olarak da onların performanslarını) arttıran bir etken değildir, ücret sadece bu süreci destekleyen bir yan etkidir.

Başarılı bir organizasyon için anahtar faktör, dürüstlük ve saygı gibi temel değerlere dayalı bir organizasyon kültürü oluşturabilmektir. Üstleri ve iş arkadaşları tarafından sahip olduğu değerlere saygı gösterilen bir çalışan içinde bulunduğu işletme ile bütünleşir. Yaptığı işin çalıştığı şirket için değerli olduğunu bilen biri, kendini önemli hisseder ve işini severek yapar, verimliliği ve kuruma sadakati artar; işe geç kalmak, işe gelmemek ve işten ayrılmak gibi durumlar giderek azalır. Yöneticilerin, çalışanlarının sorunları ile ilgilenmesi, görev tanımlarını tam olarak yapması, yapılan iyi işler sonrası onları kutlaması, çalışanların şirketlerini daha da benimsemelerini sağlar. Böylece şirket otoritesi işletmenin tabanına yayılarak başarının temelleri atılır.



Murat Onur Turhal
Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik
Merkezi

Kaynakça:

Hagemann, G. (1997) Motivasyon El Kitabı, Rota Yayınları, İstanbul

Maslow, A.H. (1954) Motivation and Personality, Harper&Row, New York

Yüksel, Ö. (2000) İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara

Sermaye Piyasasından Haberler

“Portföy Yönetim Şirketleri Tarafından Yatırılan Teminatların Kullanım Esasları Tebliği” yürürlüğe girdi

13 Mart 2012 tarihinde 28232 sayılı Resmi Gazete’de Seri:V No:130 sayılı “Portföy Yönetim Şirketleri Tarafından Yatırılan Teminatların Kullanım Esasları Tebliği” yürürlüğe girmiştir. Yayınlanmış olan tebliğ ile aşağıda maddeler halinde sıralanan konular düzenlenmiştir.

- Portföy şirketlerinin faaliyetleri için Sermaye Piyasası Kurulu’na yatırdıkları teminatların şekli, miktarı, kullanımı, nerelere yatırılacağı ve ne zaman yatırılacağı netleştirilmiştir.
- Kendi istekleri veya Kurul kararı doğrultusunda faaliyetleri durdurulan şirketlerin yatırmış oldukları teminatların serbest bırakılmasına ilişkin esaslar belirlenmiştir.
- Kurul kararı doğrultusunda faaliyetleri durdurulan portföy yönetim şirketlerine ilişkin tedrici tasfiye veya iflas kararı mevcut olursa, şirketlerin teminatlarının süreç sonuçlanıncaya kadar serbest bırakılmayacağı hükme bağlandı.
- Tebliğin yayınlanmasından önce belgeleri iptal edilmiş olan şirketler içinde sözkonusu tebliğde geçen hükümlerin uygulanacağına yönelik Geçici Madde oluşturulmuştur.

“Yatırım Fonlarına İlişkin Esaslar Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ” yayımlanmıştır

21 Mart 2012 tarihinde 28240 sayılı Resmi Gazete’de Seri: VII No: 43 sayılı “Yatırım Fonlarına İlişkin Esaslar Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ” yürürlüğe girmiştir. Yapılan değişikliklere ilişkin yeni düzenlemeler aşağıda maddeler halinde belirtilmiş olan konularda yapılmıştır.

- Garantili ve koruma amaçlı alt fonların portföyüne yoğunlaşma sınırı olmaksızın özel sektör borçlanma araçlarının alınması
- Fon hizmet biriminin sözleşme ile hizmet alınan kuruluş bünyesinde oluşturulması
- Fon içtüzük ve izahnamesinde yer alan esaslara uyum zorunluluğunun tebliğde açık olarak düzenlenmesi
- Yabancı menkul kıymet fonlarının yurtdışında repo-ters repo sözleşmelerine taraf olabilmesi
- Şemsiye fonların ve alt fonların başvuru standartlarının Sermaye Piyasası Kurulu’nca belirlenerek ilan edilebilmesine yönelik yetki alınması
- Koruma amaçlı ve garantili alt fon portföylerine alınan opsiyon sözleşmelerinin imzalanmasına ve saklanmasına yönelik süre belirlenmesi
- Diğer hususlar

Sermaye Piyasası Kanun Tasarısı

Sermaye Piyasası Kurulu, Sermaye Piyasası Kanunu Tasarısı Taslağı ve Genel Gereğesi’ni hazırlayarak, SPK web sayfasında kamuoyunun görüşüne sunmuştur. Taslak, 30 Mart 2012 tarihine kadar görüşlere açık kalacak olup, özel sektörün görüşleri alınarak piyasa gerekliliklerine azami ölçüde cevap vermesi hedeflenmiştir. Sözkonusu taslak, birçok kamu kurum ve kuruluşları ile çeşitli bakanlıkların görüşüne de açılmıştır.

Geçmişten Günümüze İÇDAŞ

İş Dünyasında Koçlar ve Mentorlar - Richard Luecke



İÇDAŞ, 2010 yılında Türkiye'nin en büyük 500 sanayi kuruluşu arasında gösterilmiş olup, "genel sıralamada" dokuzuncu olmuştur. 10 bine yakın çalışanı bulunan İÇDAŞ Çanakkale'de faaliyetlerini sürdürmektedir.

İÇDAŞ 1880 yılında gemi tamir ve servis hizmetlerini sunmak üzere Haliç'te kurulmuştur. 1955 yılına gelindiğinde tornalama ve haddeme işlemlerini de yapmaya başlayarak, demir çelik sektörüne giriş yapmıştır. 1970'li yıllarında ise demir çelik ve gemi faaliyetlerine ek olarak inşaat demiri ve alaşımlı çelik üretmeye başlayarak Türkiye'nin en büyük çelik üreticisi haline geliyor.

132 yıllık geçmişe sahip bir aile şirketi olan ve demir - çelik sektöründe kalite ve standartlarda sunulan ürün ve hizmetlerle lider olma vizyonuyla yola çıkan İÇDAŞ, tersanecilik, liman işletmeciliği, pilotaj ve römarkaj, kara ve deniz taşımacılık, gemicilik, brokerlık, sigorta aracılık, dış ticaret, turizm, inşaat ve enerji alanlarında başarıyla çitasını her geçen gün yükseltmektedir.

Kaynakça: İÇDAŞ resmi internet sitesi

Bu ayki sayımızda, tüm şirketleri birbirinden ayıran ve şirketlere rekabet gücü kazandıran esas unsurun elemanlar olduğunu hatırlatan "İş Dünyasında Koçlar ve Mentorlar" kitabını paylaşıyoruz.

Her yöneticinin en önemli işlerinden bir tanesi de çalışanlarının performansını yükseltmektir. Dolayısıyla, koçlar ve mentorlar çalışanların performansının nasıl yükseltileceği konusunda çareler sunmaktadır. Performansın yükseltilmesinde öncelikli çözümlerden biri yeteneklerin geliştirilmesidir. Bir diğeri de, performans problemlerinin çözülmesidir. Bu çerçevede, "İş Dünyasında Koçlar ve Mentorlar" kitabı aşağıda belirtilen sorulara çözüm arar.

- Performans değerlemesi nasıl yapılır?
- Eylem planı nedir?
- Uygun yaklaşım nasıl olmalıdır?
- Doğru atmosfer nasıl yaratılır?



Hep daha iyi olmayı benimsemiş olan kurum ve kuruluşlarda sorumluluk alıp çözüm üretmek isteyenler kitabı okuyarak, örnek olay ve öneri ile sorularına yanıtlar bulacaktır.

CGS Center Hakkında

CGS Center tarafından “Yapılandırılmış Finansman - İslam Finansı, Sukuk Workshop” 12-13 Mart 2012 tarihlerinde Hilton Otel İstanbul’da düzenlendi.



Bilindiği üzere, yapılandırılmış finans kapsamında ele alınan faizsiz bankacılık uygulamaları ve bu çerçevede Sukuk, uluslararası sermaye piyasalarında değişik finansal kaynaklara erişimde önemli finansal araçlar arasında yerini almıştır. Workshop, faizsiz bankacılık (İslam finansı) ve Sukuk konusunda uluslararası alanda uzman bir bankacı olan Khalid Yousaf tarafından verilmiştir.

Antikçağın en büyük sırlarından birini çözebilir misiniz?



Yunan mitolojisinde, Sfenks bir kadının başına, bir aslanın vücuduna ve bir kartalın kanatlarına sahip bir canavardır. Sfenks Thebai şehrinin kapılarını korurdu, kapıya gelenlere bu basit bulmaca ile meydan okurdu.

“Hangi varlık sabah dört ayak üstünde, öğlen iki ayak üstüne ve akşam üç ayak

üstünde yürür?”

Sfenks sorusuna doğru cevaplayamayan herkesi öldürür ve bir kişi sorunun yanıtını bulduğu takdirde kendini yok edeceğine yemin ederdi. Oedipus ona yanıtını verdiğinde yeminini tuttu. Oedipus’un yanıtı neydi?

Yanıt “insan”dır. Bir insan hayatının sabahı olan bebekliğinde dört bacak üstünde emekler, yaşı ilerledikçe iki bacağı üstünde dimdik yürür ve yaşlandığında baston kullanır.

Eğitlimizimizin detayları ve yayınlarımız için web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.
www.cgscenter.org

Deneyimlerinizi paylaşın,
başarı öykülerinizi,
çalışmalarınızı gönderin,
yayınlayalım.
Teşekkür ederiz.

AİLEM VE ŞİRKETİM
CGS CENTER’ın her ay
yayınlanan ücretsiz
bültenidir.

**Kurumsal Yönetim ve
Sürdürülebilirlik Merkezi**

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

Tel: (312) 220 22 20
Faks: (312) 220 35 34
E-posta: info@cgscenter.org