

Firmaların da Kişiliği Var!

Companies Also Have Character!

Firmaların insan ve örgüt kültürünü kapsayan sosyal varlıklarının paha biçilmez değer taşıdığını belirten Dr. Selami Erarslan, sosyal yapının oluşturulmasında ortaya çıkacak problemlerin ne şekilde minimize edilebileceğini anlatıyor.

The human and organizational culture of companies makes them priceless social organisms, says Dr. Selami Erarslan. He tells how problems can be minimized when the social structure is being formed.

İş süreçlerinin, tam otomatik sistemler dahil insansız yürütülmesi şüphesiz ki mümkün değil. Her firmanın, ağırlıklı olarak yöneticilerinin yönetim tarzları ile sistemlerinden oluşan bir kişiliği, örgüt kültürü var. Bu nedenle, firmaların sosyal yapısı, maddi varlıkları kadar büyük önem taşıyor.

Grup Peryod Entegre Yönetim Bilgi Sistemleri A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Selami Erarslan, örgüt kültürünü “Bir kurumun içindeki anlayışların, işlerin yapılış tarzının, kurumun tüzel kişiliğinin davranışlarının, kurumun içindeki ve dışındaki kişilerce algılanışı” olarak tanımlıyor. Dr. Erarslan, firmaların insan ve örgüt kültüründen oluşan sosyal varlıklarının, değerini belirleyemeyeceği en önemli varlıklar olduğuna işaret ediyor.

Dr. Selami Erarslan, konuya örnek olarak, bir süre önce Avrupa Birliği projesi çerçevesinde, GTZ (Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit) tarafından, Kahramanmaraş ve Malatya’da gerçekleştirilen kapsamlı çalışmanın sonuçlarını veriyor. Dr. Erarslan, başkanlığını yürüttüğü Anadolu’nun Ekonomik Gelişim Projesi kapsamında; inşaat, sağlık, tekstil, gıda ve çelik mutfak eşya sektörlerinin incelendiğini belirterek şu açıklamalarda bulunuyor:

It is impossible for even fully automatic business operations to survive without humans. Every company has a systematic character and an organizational culture of its own, based on the management style of its executives.

For this reason, the social structure of companies is as important as their financial assets.

Dr. Selami Erarslan, chairman of Grup Peryod Entegre Yönetim Bilgi Sistemleri A.Ş., says organizational culture is the “understanding of the way work is done, behavior of the corporate body and the perception of those inside and outside the company.”

He says that the social and organizational culture is the priceless and most important assets of a company.

As an example, Dr. Erarslan gives the case of a recent -- The GTZ (Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit – German Association for Economic Cooperation), a European Union (EU)-related project. He gives the results of the comprehensive project carried out in Kahramanmaraş and Malatya. Dr. Erarslan, who headed the ‘Anatolia’s Economic Development’ project, which studied the construction, health, textiles, food, steel kitchenware sectors, had this to say:

Zayıf Noktalar

“Ana başlıkları; Yönetim ve Organizasyon, Pazarlama ve Satış, Üretim ve Operasyonlar, Finansal Planlama ve Harcamaların Kontrolü olan anket çalışmamızda, firmaların zayıf noktaları; ‘kalifiye personel bulamama, kurumsallaşamama ve finansman’ olarak belirlenmişti. Konumuz olan sosyal varlıkla ilgili olarak, kalifiye personel bulamama sadece Türkiye’nin o bölgesine has bir sonuç olmayıp, Türkiye genelinde her boyut ve sektördeki firmanın karşılaştığı türden bir sorundur.

Sosyal yapıyı sosyal varlıklar oluşturur. O halde firmanın sosyal yapısını doğru oluşturması, yani çalışanını ve kültürünü doğru belirlemesi gerekir. Düz mantıkla gidecek olur isek, sosyal bir varlık olan insan yani çalışan ile ilgili bir problem olduğu bellidir. Yapılacak iş ise problemi minimize etmektir. Tamamen gidereceğim diye bakarsak aldanırız.

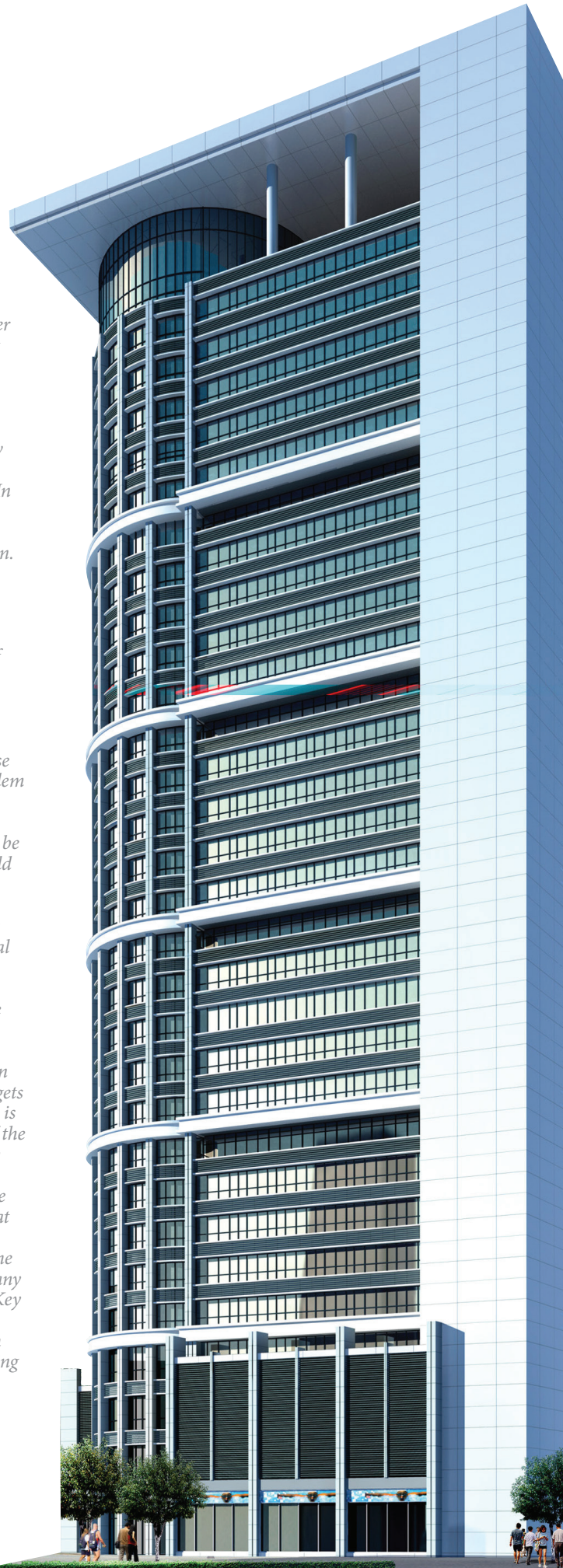
Nasıl minimize edeceğiz sorusunun ilk cevabı, çekirdek (norm) kadro oluşturup sürekliliğini sağlamaktan geçer. Firmaların sosyal yapılarını oluştururken dikkat etmesi gereken bir diğer konu ise yöneticilerin işin başlangıcında çoğunlukla yanlış yürüttükleri şu görevdir: Bir yönetici işin başlangıcında vizyon ve stratejisi, bütçesi ve hedeflerine bağlı olarak yapacağı işi veya işleri bir şemaya döker. Bu şema firmanın yapısal organizasyon şemasıdır ve öncelikli olarak sadece süreçlere bağlı olarak oluşturulur. Üzerinde isimler yoktur. Süreci yürütecek kişi veya kişiler belirlendikçe de kutucuklara kişiler yazılır. Burada temel mantık; firma içerisindeki süreçler, KPI’lar (Key Performance Indicator- Anahtar Performans Göstergesi), riskler ve diğer belirleyicileri öncelikli olarak saptayarak, daha sonra ise bu işleri yapacak insanları belirlemektir. Yani ‘ekmeği ekmekçiye ver bir ekmek de üste ver’ sözünün gereği yerine getirilmelidir.”

The Weak Points

“In the survey we carried out, under the main headings of Management and Organization, Marketing and Sales, Production and Operations, Financial Planning and Spending Control, we found that the weak points of companies were ‘Inability to find qualified personnel, failure to institutionalize and financing.’ In our topic of social assets, the lack of qualified personnel isn’t just a problem of companies in that region. It is problem facing companies of all sizes and all business segments throughout Turkey.

The social structure is composed of social beings. Therefore, the social structure has to be built correctly. In other words, one must select the employees and determine the corporate culture correctly. If we use simple reasoning, obviously a problem exists in humans who are social beings. What must be done is to minimize this problem. You would be mistaken if we were to say we would completely solve this problem.

To minimize the problem, we must guaranty the durability of the initial employee cadre. While companies are forming their social structure, they must also beware of a mistake that managers often make at the beginning: A manager prepares a diagram scheme based on his vision and strategy, within budgetary targets and goals. This schematic diagram is the structural organization map of the company, and this is based on only the priorities. There are no names on the diagrams. As the persons are determined who will carry out what responsibilities, their names are added to the boxes on the chart. The main reasoning here are the company procedures and operations. KPIs (Key Performance Indicators) risks and other determinants are prepared in advance. This is followed by choosing the persons who will carry out the responsibilities. In short, as is said, whatever salaries you are paying, each job must be carried out by an expert.



Problemlerin Minimizasyonu

Dr. Selami Erarslan, problemlerin minimize edilmesi açısından insan kaynağının yönetimi süreçlerini genel çerçevede şu şekilde belirtiyor:

- İnsan kaynakları planları, politikaları ve stratejilerini geliştirme ve yönetme
- İşe alım, kaynak ve çalışan seçimi
- Çalışanları eğitime ve geliştirme
- Çalışanları ödüllendirme ve elde tutma
- Çalışanın yeniden yerleştirilmesi ve emekliliği
- Çalışan bilgilerini yönetme (Raporlama)

Dr. Erarslan, sosyal yapının diğer bileşeni olan Örgüt Kültürü'nün, kabaca yüzde 70'inin işveren, geri kalanının ise çalışanlar tarafından belirlendiği bir olgu olduğuna işaret ederek, "Yani sosyal yapının temel bileşeni olan insan, kültürün de oluşmasında bir faktördür. Firmada yanlış belirlenen insan kaynakları politikaları, entegre sistem içerisinde yapının bozulmasına neden olacaktır. Sonuç olarak tüm firmaların sosyal yapılarını doğru oluşturmak için gerekli çalışmaları yapmaları şarttır" diyor.

Minimizing Problems

To minimize problems, Dr. Erarslan suggests that the human resources management of the companies carry the following:

- Develop human resources planning, policies and strategies and management.
- Hiring, resources and employee determination.
- Training and development of employees.
- Give rewards to employees to keep them.
- Relocating employees and providing for retirement.
- Managing employees (Reporting).

Dr. Erarslan said that the organization's culture, which is the other part of the social structure of the company is roughly 70% determined by the employer and remaining by the employees. "The main component of the social structure of a company, the human resource, is an important factor in the building of corporate culture. Wrong human resources policies will result in the breakdown of the integrated system of a company. Every company needs to carry out work to build its social structure," he said.

Fransız Ve Alman Çalışan Farkı

Globalleşen dünyada sadece örgüt kültüründen bahsetmenin yeterli olmayacağını kaydeden Dr. Selami Erarslan, konunun uluslararası çalışma kültürüne doğru kaydığını vurguluyor. Örnek olarak bir Alman ile bir Fransız'ın aynı iş yerinde çalışabilmek amacı ile özel eğitim aldıklarını ifade ediyor ve çalışma hayatındaki karakteristik özelliklerini şöyle belirtiyor:

Fransız

Aynı anda çok iş (Polychronie)
Dikkat dağınıklığı
Yüksek context
Çok açık ve net olmayan (implicit) iletişim
İnsan merkezci
Subjektif

Alman

Aynı anda tek iş (Monochronie)
Dikkat yoğunluğu, odaklanma
Düşük context
Açık ve net (explicit) iletişim
Konu merkezci
Objektif

Differences Between French And German Employees

In a globalizing world, Dr. Erarslan says it isn't sufficient to discuss only organizational structure. The topic, he stressed, has shifted to international work culture. For instance, a German and a Frenchmen working together are required to take special training programs to be able to work at the same jobsite, he noted, and gave the national characteristic of the two:

Frenchmen

Able to carry out several tasks at same time (Polychronic)
Lacking Concentration
High context
Not very open (implicit) communication
Human centered
Subjective

Alman

Able to carry out one task at a time (Monochronic)
Highly concentrated
Low context
Net (explicit) communication
Subject centered
Objective

