



Kurumların Tam Bağımsızlığı

Full Independency Of The Institutions

Kurumsallaşmayı, firmaların tüm kademelerinde çalışan kişilerden ve bu kişilerin 'kendi yeteneklerine bağlı iş yapma yöntemlerinden' bağımsız hale gelerek sürekliliğin sağlanması olarak belirten Grup Peryod Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Selami Erarşlan, kurumsallaşmaya giden yolu açıklıyor.

Stating that institutionalization is enabling continuity by being free from those working in all ranks of the companies and from working methods of them 'based on their own skills', the chairman of the board of directors of Grup Peryod Dr. Selami Erarşlan explains the way reaching to institutionalization.

Kurumsallaşma; bir firmanın çalışmalarını, kişilerin varlığına bağımlı olmadan oluşturabilmesi, sürdürülebilmesi, denetleyebilmesi ve geliştirebilmesini sağlayacak bir yapının kurulması anlamına geliyor. Daha basit anlamıyla bir firmanın 'değişim süreci' olduğu söylenebilir. Kurumsallaşmaya giden değişim sürecinde ise 'Neyin, ne zaman, nerede, niçin, nasıl ve kim tarafından yapılacağı, kontrol ve revizyon mekanizmaları'nın belirlenmesi gerekiyor. Grup Peryod Entegre Yönetim Bilgi Sistemleri A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Selami Erarslan, kurumsallaşma konusunda verdiği örnekte, siparişleri artan çoğu firma sahibinin 'Finansal destek sağlayacak bir ortak mı alalım? Satış ekibini mi güçlendireyim? Destek süreçlerini firma içerisine alıp bunları mı denetleyeyim? Firmayı mı kurumsallaştırıyım? İK temini konusundaki problemlerimi nasıl gidereyim?' gibi sorulara yanıt bulmakta zorlandıklarını veya öncelik sıralamalarında kararsız kaldıklarını ifade ediyor. Dr. Erarslan "Kendinizi bu soruların içerisinde buluyorsanız değişimin ve kurumsallaşmanın zamanı gelmiş demektir" diyor.

Sistem Nasıl Kurulur?

Dr. Selami Erarslan, kurumsallaşmanın temel amacını "Firmanın; ortak, yönetici, çekirdek personel vb. kişilerden ve bu kişilerin 'kendi yeteneklerine bağlı iş yapma yöntemlerinden' bağımsız hale gelmesi ve firmanın sürekliliğinin sağlanması" olarak açıklıyor ve şu bilgiyi veriyor: "Kurumsallaşma çalışması, bir firmanın ulusal ve uluslararası kurallara ve standartlara uygun olarak oluşturduğu yapının mevcut kadro tarafından bir standart olarak kabul edilmesi ile başlayarak, insanlara bağlı olmadan sürdürülebilmesi, denetlenebilmesi ve geliştirilebilmesini sağlayan sistemin kurulması biçiminde yapılır."

Dr. Erarslan, kurumsallaşma için yapılması gereken temel işlemleri ise şöyle sıralıyor:

- Proje sponsorunun belirlenmesi,
- Çekirdek kadronun oluşturulması,
- Vizyon, amaç ve stratejik hedeflerin belirlenmesi,
- Buna bağlı olarak yapısal organizasyon şemasının oluşturulması,
- Kurum kültürünün belirlenmesi,

kültür parametrelerinin netleştirilmesi,

- Yapısal organizasyon şemasına bağlı olarak yönetsel, operasyonel ve destek süreçlerinin belirlenmesi ve bu süreçlerin mevcut durumlarının modellenmesi,
- Belirlenmiş tüm süreçlerin performans kriterlerinin (KPI) belirlenmesi,
- Yetki matrisinin oluşturulması,
- Verimliliğin ve sorumluluklara bağlılığın artırılması,
- İş tanımlarının hazırlanması ve sorumlu personelin bilgilendirilmesi,
- İş akışlarının ilgili norm ve talimatlarının hazırlanması,
- İK stratejilerinin geliştirilmesi ve sosyal yapının oluşturulması,
- Kariyer planlamasının yapılması ve performans yönetim sisteminin kurulması,
- Şirket içi ve dışı eğitimlerin yapılarak sosyal yapının güçlendirilmesi,
- Raporlama sisteminin geliştirilmesi ve gerekli otomasyon altyapısının kurulması.

Institutionalization means that building a construction for a company to create, sustain, audit and develop its works without being dependent on existences of the people. In simpler meaning, it can be said that a "change period" of a company.

In change period going to institutionalization, it must be determined "what will be made when, where, why, how and by whom" and also controls and revision.

In the sample on institutionalization, Dr. Selami Erarslan, the chairman of the board of directors of Grup Peryod Entegre Yönetim Bilgi Sistemleri A.Ş. states that they have difficulty in answering the questions 'shall I have a partner to provide financial support?, shall I reinforce the sales team?, shall I take the support processes into company and audit them?, shall I institutionalize the company?, how shall I remove the problems on HR provision?' of many companies whose orders are increasing or that they are undecided about priority sequencing.

Dr. Erarslan says: "if you find yourself in those questions, it means that it is time to institutionalize".

How Is The System Established?

Dr. Selami Erarslan explains the main aim of the institutionalization as "company's becoming independent from persons such as shareholder, director, core personnel etc. and from working methods of those people based on their own skills and enabling continuity of the company, and gives this information:

"work of institutionalization is realized with establishment of the system enabling by commencing with accepting as standard the construction that is formed by a company by existing staff in accordance with the national and international rules and standards and sustaining, auditing and developing it without being dependent on humans."

Dr. Erarslan lists the main operations required for institutionalization as follows:

- Determining project sponsor,
- Forming core staff,
- Determining vision, target and strategic targets,
- Forming constructional organization scheme,
- Determining establishment culture, clarifying culture parameter.
- Determining administrative, operational and supportive processes based on the structural organization scheme and sampling existing situations of those processes,
- Determining performance criteria (KPI) of all determined processes,
- Determining risks of all determined processes,
- Forming authority matrix,
- Increasing efficiency and dependency on responsibilities,
- Preparing business definitions informing responsible personnel,
- Preparing relevant norm and instructions of business flow,
- Improving HR strategies and forming social construction,
- Making career planning and building performance management system,
- Realizing in-company and out-company trainings and enhancing social structure,
- Improving reporting system and building the required organization sub-structure.

Sürekli Gelişim

Kurumsallaşma aşamasının tamamlanmasının ardından sürekli gelişme aşamasının başladığını kaydeden Dr. Selami Erarslan, açıklamalarına şöyle devam ediyor: “Bu süreç, değişime ayak uyduran, dönen bir çark gibidir. Kurumsallaşma ve gelişme birbirinden ayrılmaz değerlerdir. Firmalar bu süreç içerisinde her seferinde bazı hedeflerini revize edebilir, bazı hedeflerini kaldırabilir veya yeni hedefler belirler ve ona koşabilir. Ama her seferinde yaptığı işin etkilerini bilerek ve görerek çalışmasını yürütür. Her yeni hedef firmaya yeni değer ve bir ivme kazandıracığından kurumsallaşma da giderek sağlamlaşır.”

Kurumsallaşmanın, kurallara göre çalışmak istemeyen ve her işte kendi kurallarını oluşturan firmaların benimsemediği bir çalışma olduğuna işaret eden Dr. Erarslan açıklamalarını şöyle sürdürüyor: “Oysa içinde yaşadığımız dünyanın da bir düzeni vardır ve bunu bozmaya kalktığımızda, sonuçlarına katlanmaya razı olmamız gerekir. Ancak doğadaki gibi kusursuz oluşturulmuş bir düzen kadar olmasa da insanların güvenilirliği konusunda hemfikir olduğu bazı kurallar vardır ve bu kurallar üzerinde gerekli etki analizlerini yapmadan kuralların dışına çıkmak çoğu kez firmaya zarar verir. Kurumsallaşma bir şirkette yönetimin gücü olup kurumun kültürüdür. Kültürü oluşturan tüm parçalar kurumsallaşmanın da bir parçasıdır. Örneğin kurumsallaşma, kalitedir, iletişimdir, itibardır, müşteri memnuniyetidir, güvenilirliktir ve en önemlisi şeffaflıktır. Kısacası kurumsallaşma bir firmanın davranış ve yaşam biçimi olup hem iç hem de dış görünüşüdür.”

Continual Development

Stating that after institutionalization level is completed, continual development level starts, Dr. Selami Erarslan continues to his words: “this process is just like a wheel keeping up with the change and turning. Institutionalization and change are indispensable values. The companies can revise some their targets in this process, remove some targets or determine new targets and walk towards them. However, they continue working knowing and seeing the effects of the work they perform. As each new target will add a new value and new acceleration, institutionalization is also enhanced.”

Stating that institutionalization is a work that the companies desiring to work in accordance with the rules and creating their own rules, Dr. Erarslan continues: “whereas the life world that we live in has an order and when we try to break down it, we have to bear its results. Even it is not as perfect as the regularity in nature, there are some rules that people are of the same mind on security, going out of those rules without making necessary effect analyses on those rules damage the company. Institutionalization is power of the management in a company and culture of the organization. All parts composing the culture are also parts of institutionalization. For instance, institutionalization is quality, communication, reputation, customer satisfaction, safety and the most important one transparency. In short, institutionalization is a behavior and life pattern and also it is both interior and exterior.”



Bilen, Duyan, Gören Var Mı?!

Dr. Selami Erarslan, aşağıdaki bazı örnek sorularla karşılaşmak istemeyen firmaların kurumsallaşmak zorunda olduklarına dikkat çekiyor.

- Geçen gün müşteriden bir yazı gelmişti. Nerede?
- Bugünkü toplantı nerede ve ne zaman yapılacak? Neler konuşulacak acaba? Bıktım bu toplantılardan.
- Müşteriye gönderdiğim teklifin aslını nereye koydunuz? Bulamıyorum.
- Sipariş içerisinde müşteri malzemesi vardı, nerede? İşe yeni başlayan Ahmet Bey'in girişini yaptınız mı?
- Önümüzdeki ayın gelir gider tablosunu görmem lazım, bilen var mı?
- Kemal Bey gelmemiş, imalattaki ürünün testinin yapıp yapılmadığını bilen var mı?

Is There Anyone Knowing, Hearing, Seeing?!

Dr. Selami Erarslan points out that the companies not wanting to be faced with some of the following questions have to be institutionalized.

- A writing came recently from customer. Where is it?
- Where and where will today's meeting be held? What will be talked? I am bored of those meetings.
- Where did you put the original of the offer I sent to customer? I can't find it.
- There was a customer material in the order. Where is it?
- Have you made entrance of Mr. Ahmet starting newly to work?
- I have to see income table for the next month; is there anyone knowing?
- Mr. Kemal did not come, is there anyone whether product test has been realized or not in production in manufacture?