

İş Doğru Yapmak mı, Doğru İş Yapmak mı ?..

(Finans Yazıları)

Prof Dr. Emre Alkin (Ekonomist)

Korona virüsü bizlere yönetim ve yönetişim arasındaki farkı gösterdi. Yanlış kurgulanmış bir işi doğru yapmaya çalışmanın fayda vermediği ortaya çıktı. Kurgulanmış tüm iş modelleri artık sorgulanır hale geldi. Elbette kimse Korona Virüsünün ortaya çıkacağını tahmin edemezdi. Ancak, Korona Virüsünden önce de bıçak sırtında seyreliyorduk.

Geçenlerde kaleme aldığım "risk yönetimi ile kriz yönetimini birbirine karıştırmayın" uyarımı okuyup serzenişte bulunan bazı tanıdıklarım oldu. "Tedarik ve Cironun % 30'undan fazlasını bir firmaya, gruba ya da ülkeye bağlamayın" dediğim için eleştiri de aldım. Ancak "dost acı söyler". Tercihlerini göstere göstere gelen risk faktörlerinin farkında olarak belirlemiş olanların, söz konusu riskler gerçekleştiğinde şikayet etme hakları yoktur. Ne siyasete ne hayat şartlarına ne de hava şartlarına boşuna yüklenmesinler.

Buradan hareketle şunu hatırlatmak lazım: Firmalarda vizyonu yönetim kurulu belirler ve hedefleri koyar. İş planını ise söz konusu ilkeler ve hedefler doğrultusunda Genel Müdür yapar. Yönetim Kurulunun görevi iş planını dinleyip onaylamak veya gerekirse üzerinde düzeltmeler yapmaktır.



Doğru şekilde belirlenmiş vizyon ve misyon doğrultusunda hedefler belirlendikten sonra, Genel Müdür ve personelin görevi uygulamayı yapmaktır. Yönetim Kurulu bu aşamadan sonra belirli aralıklarla icraatı denetler. Yönetişim Yönetim Kurulu'nun, yönetim ise profesyonellerin görevi ve hakkıdır.

Ancak, görevler birbirine karışırsa başarısızlık kaçınılmaz olur. Yönetim Kurulu tarafından belirlenmiş görevleri uygulayan yapan kişilere sürekli karışırsa düzen bozulur. Hem stratejiye hem taktiklere hem de operasyona sürekli müdahale olursa, başarısızlık doğal sonuçtur.

"Bazı patronlar istifa etse şirketler kurtulur..."

Genellikle "kurumsallık" adına Yönetim Kurulunu farklı isimlerle dolduran patronlar, bir süre sonra akıllarına yatmayan tartışmaları hemen söz alarak sonlandırmaya, kendi arzu ve istekleri haricinde kararlar çıkmasını önlemeye veya alınan kararları bir sonraki toplantıda değiştirmeye çalışırlar. Çok sık karar değiştiren kurumların da başarı şansı fazla değildir.



Geçenlerde Şeref Oğuz'un bir yazısının başlığı dikkatimi çekti: "Çalışanı mutsuz patronu mutlu şirket görmedim". Harika bir yazı olmuş. Okumanızı tavsiye ederim.

Gerçekten de patronlar, kişileri değil işi kontrol eden, sabırlı ve gerçekçi bir yaklaşımda olurlarsa, Yönetim Kurulunun istişare gücü ile yönetişimin faydalarından yararlandığı gibi, "doğru işi" yapan bir yönetimle daha güvenli ve mutlu bir ortam yaratabilirler. Ancak, Genel Müdürün üzerinde "kıdemli genel müdür" gibi davranırlarsa, firmanın ulaştığı büyüklüğün hakkını veremezler. Bunun kabahatini de personelde aradıkça kısır döngünün içine düşerler. Bunlar işi değil, kişiyi kontrol etmeyi seven patronlardır.

Son olarak bir yanlışlıktan bahsetmek istiyorum: Türkiye'de patronlar egolarına yenik düştükleri için kovduklarını tekrar geri alırlar ama kendi isteğiyle işten ayrılanları geri almazlar. Halbuki, personel sirkülasyonu çok olan kurumlarda öncelikle kabahati kendilerinde aramalıdır. Bir personelin neden ayrıldığını anlamak istemeden, keyfiyete

göre insan kaynağı yönetimi yapan patronların firmaları hiç bir şekilde değer yaratamaz. "Al-satçı" ya da "yap-satçı" gibi olurlar.

Şimdi bu yazdıklarımı bozulan kırılan olacaktır ama bazen içimden şunu diyorum:

"Keşke bazı patronlar istifa etse de firmayı akıllı profesyoneller yönetse."