

Dev Şirketlerin İnsani Gücü

– hotamisli · 15 Haziran 2023

Çok sayıda dünya çapında aktif olan şirket bulunmaktadır. Bunlar en az 3 kitada müessesesi olup binlerce elemana sahiptir. Dev şirketlerin bazıları fakir ülkenin mali gücünden daha fazla güce sahiptir. Beklediği, daha doğrusu hesaplamış olduğu, kardan daha az kar yapmışsa, “zarar ettik!” diye feryadı figan edebilir. Sahi bu dev şirketler neden hep büyür?

Bu soruya çok yönlü cevap verilebilir ama ben sadece elemanlara bakan yönünü irdelemek istiyorum. Bu yazı sadece gözlemlerime dayalıdır. 30 yıldan fazla bir süredir uluslararası şirketlerin Ar-Ge bölümlerinde görevliyim, değişik konuları karşılaştırma ve değerlendirme yeteneklerine sahibim. Yıllardır görev yaptığım şirkette hiç unutmadığım bir panodaki yazı: “bu şirkette insanlardan daha değerli hiç bir şey yoktur!” Panodaki yazı gayri samimi bir slogandan ibaret değildir, şirketin elemanlarıyla yakinen ilgilendiğine yıllardır şahidim. Elemanlarla ilgi sistematiktir, kesintisiz devam eder. Şirkette idareci, sorumlu olduğu elemanlarla düzenli bir şekilde görüşür. Gerek iş gerekse özel gelişmeleri yakından takip eder. Görüşmeler; haftalık, aylık, 6 aylık ve yıllık olarak gerçekleşir. Her eleman idareci tarafından yakinen takip altındadır. Her bir eleman mutlaka amirine, gerek görüşmelerle gerekse yazdığı raporlar vesilesiyle, hesap verir. “Gönderdim meraya, Mevlam kayıra!” gibi bir anlayış yoktur.

Haftalık görüşme

Haftalık görüşme genelde grup toplantısıdır. En fazla 10 kişinin katıldığı grup toplantısında her bir eleman geçen hafta neler yapmış olduğunu ve önümüzde hafta neler yapacağını anlatır. Yap(a)madığı işler varsa eğer, izahını yapar. Ayrıca, bu toplantıda idareci şirket hakkında, gelişmeler varsa, aktarım değerlendirmesini yapar.

Aylık görüşme

Aylık görüşme, başa baş olur. Elemanın görüşmek istediği özel meseleler varsa bunlarda ele alınır. Özel mesele; ailevi, toplumsal veya şirketle alakalı olabilir. Mesela ailevi sorun yaşayan bir eleman, sorununu gündeme getirir. Ciddi sorun yaşayan elemana, idareci kendisi yardımcı olamıyorsa eğer şirketin nasıl yardımcı olabileceğini araştırabilir. Elemanla idareci arasındaki görüşmelerde gizlilik esastır, konuşulanlar başkalarına aktarılmaz. Görüşülecek özel bir konu yoksa, eleman meşgul olduğu bir araştırma konusu hakkında idarecisini detaylı bir şekilde bilgilendirir.

6 aylık veya yıllık görüşme

Bu görüşmelerde ikilidir. 6 aylık görüşmede, geçen 6 ay değerlendirilir. Değerlendirme, araştırma konularındaki ilerleme, insanı ilişkiler, çevre ve güvenlik konuları ve kendini geliştirmedir. Evet, elemanın kendini geliştirmesi istenir ve bu konu da değerlendirilir. Gidişat kötü işte, plan yapılır. Bu plan zaten

aylık görüşmelerde gündeme gelir.

Yıllık görüşmede bir yılın sadece değerlendirmesi yapılır. Her bir konuya, okuldaki karne misali, 1 ile 5 arasında not verilir. Çok kötü not almış bir elemana kendisini toparlaması yönünde plan proje yapması istenip bunun takipçisi olunur. İki yıl ardı arda kötü not alan elemanın evvela maaşı düşer, olmadı çıkış verilir. Çok iyi not almış eleman ise ödüllendirilir.

Sistematiik görüşmelerin yanı sıra ihtiyaca binaen gösterilen ilgi de vardır. Elemanın hastalığı, cenazesi, jübileleri, çocuğunun olması, evlenmesi gibi hallere kesinlikle idareci lakayt kalmaz. Kural gereği de olsa, idareci sorumlu olduğu elemanı iyi gününde de kötü gününde de yalnız bırakmaz.

Kötü günler

Eleman hasta ise, sırf kural gereği idarecisi arayıp hal hatır sorması gerekir. Bu ara, ne zaman işe başlayacağını sormayı da ihmal etmez. Hastalık haftalarca sürmüşse eğer, elemanın adresine geçmiş olsun kartı gönderilir.

Cenaze konusunda ise daha hassas davranılır. Yakınını kaybetmiş bir eleman için hemen taziye mesajı gönderilir. Ayrıca, cenazeden sonra işe başladığı ilk günü idarecisi veya onun görevlendirdiği biri mutlaka yanına uğrayıp teselli edip ilgilenir. Cenazeden dönmüş eleman asla tek başına bırakılmaz.

İyi günler

Kural gereği: 12.5 , 25 veya 40 yıl çalıştıktan sonra jübileler vardır. İdareci veya görevlendirdiği biri parti organize eder. Bu partide eleman nazara verilip gümüş veya altın rozet takılır. Elemana hediye, ikramiye verilip partiye davetli kişilere de ikramlarda bulunulur. Emekliye ayrılan elemana ise hediye, ikramiye yanı sıra özel resepsiyon düzenlenir.

Çocuğu olup sevincini şirketle paylaşanlara da lakayt kalınmaz. Yani çocuğu olduğunu özel bir kart gönderip şirkete bildirenler için idareci para toplar. Bu para ile tebrik kartı ve hediye alır. Bunlar eve çocuk görmeye gidildiğinde takdim edilir. Ziyaret kabul etmeyen elemanın tebrik kartı ve hediyesi şirkete geldiğinde verilir.

Daha fazla misaller verilebilir ama şirketten (sorunsuz) ayrılan veya başka bir bölüme geçenler için de toplantı düzenlenip konuşmaların ardından pasta ikramı yapılır.

Neticei kelam

Dev şirket çıkarı içinde olsa elemanlarına ilgi, alaka ve takip için kurallar geliştirmiş ve bunu neredeyse harfiyyen yerine getirmektedir. Sonuç, elemandan azami bir şekilde verim alınmaktadır.

İnsana değer vermenin gayri samimisi (yani sırf şirket çıkarları için olanı) bile bu kadar insanı verimli hale getirebiliyorsa eğer siz sırf Allah rızası için insana değer vermenin faydalarını düşünün....

Diğer bir açıdan, insana değer vermemek, muhatabın değersizliğinden kaynaklanabilir . Madalyonun diğer tarafı ise: başkasına değer vermeyip hor hakir gören ise kesin ve kesin değersizdir...

Abdullah konuksever