

Kurumsal başarı; sadece bireysel yeteneklerin toplamı değil, bu yetenekleri ortak bir hedef doğrultusunda koordine edebilen liderlik kapasitesinin sonucudur. "Silo zihniyeti" ile birbirinden kopuk çalışan departmanlar, yetki devrinden kaçınan yöneticiler ve yönetilemeyen kurum içi çatışmalar, idareye yüksek personel sirkülasyonu (turnover) ve operasyonel başarısızlık olarak geri dönmektedir.

Kurumunuzun yönetsel yetkinlikleri ve ekip yönetimi stratejileri aşağıdaki idari ve kurumsal standartlara ne ölçüde uyum sağlıyor?

1. SİLO ZİHNİYETİ VE BİRİMLER ARASI KOORDİNASYON KOPUKLUĞU

- Kontrol Sorusu:** Kurumunuzdaki departmanlar, ortak bir stratejik hedefe ulaşmak için bilgi ve kaynak paylaşımı yapıyor mu, yoksa "Bu bizim işimiz değil" diyerek sorumluluğu diğer birimlere mi atıyor?
- Uzman Tavsiyesi:** Silo zihniyeti, kurum içi iletişimi zehirleyen en büyük operasyonel risktir. Ekiplerin sadece kendi hedeflerine odaklanıp büyük resmi kaçırmaması, mükerrer iş süreçlerine ve kaynak israfına yol açar. Liderlerin, departmanlar arası çapraz fonksiyonlu takımlar (cross-functional teams) kurarak "Biz" bilincini inşa etmesi, kurumsal verimliliğin temel şartıdır.

2. YETKİ DEVRİ (DELEGASYON) EKSİKLİĞİ VE MİKRO YÖNETİM

- Kontrol Sorusu:** Yöneticileriniz, personelin yetkinlik seviyesine uygun iş dağılımı yapıyor mu, yoksa "En iyi ben yaparım" diyerek her detaya müdahale eden bir "mikro yönetim" (micromanagement) tarzı mı benimsiyor?
- Uzman Tavsiyesi:** Yetki devri yapamayan yöneticiler, hem kendi stratejik karar alma zamanlarını çalar hem de ekibin inisiyatif alma becerisini yok eder. Mikro yönetim, personelde özgüven kaybına ve tükenmişlik sendromuna neden olur. Etkili bir lider, işi doğru kişiye delege eden ve sadece sonuç odaklı performans denetimi yapan kişidir.

3. ÇATIŞMA YÖNETİMİ ZAFİYETİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAYBI

- Kontrol Sorusu:** Ekip içinde yaşanan kuşak çatışmaları (X, Y, Z) veya görev uyuşmazlıkları, yöneticiler tarafından yapıcı bir geri bildirim (feedback) kültürüyle çözülüyor mu, yoksa sorunlar sümen altı edilerek krizin büyümesine mi zemin hazırlanıyor?
- Uzman Tavsiyesi:** Çatışma, her organizasyonun doğal bir parçasıdır; ancak yönetilemeyen çatışma yıkıcıdır. Liderlerin duygusal zeka (EQ) farkındalığıyla sorunlara proaktif müdahale etmemesi, kurum içi gruplaşmalara ve dedikodu kültürüne yol açar. Adil bir performans ve takdir sisteminin kurulamaması, nitelikli insan kaynağının kurumu terk etmesinin en büyük nedenidir.

EKİP SİNERJİSİNİ VE LİDERLİK KAPASİTESİNİ ULUSLARARASI STANDARTLARA TAŞIMAK

Eğer yukarıdaki kritik sorulara tereddütsüz ve modern yönetim ilkelerine uygun net cevaplar veremiyorsanız, kurumunuzun insan kaynağı verimliliği devasa bir risk altındadır. Bu krizleri personel kayıpları yaşadktan sonra değil, uzmanlardan proaktif olarak öğrenmek zorundasınız. Süreçlerinizi modern İK standartlarına uygun yönetmek, kurumunuza özel eğitim planlaması yapmak için Vizyonder Ekip Çalışması ve Ekip Liderliği Eğitimi programına hemen başvurun.

VIZYONDER EĞİTİM DANIŞMANLIK VE TEKNOLOJİ A.Ş.

İSTANBUL	:	Meşrutiyet Mahallesi, Kodaman Sokak, Bahar Apartmanı No:6 Daire:7 Nişantaşı - Şişli / İSTANBUL
ANTALYA	:	Etiler Mah. Evliya Çelebi Cad. No:23 /106 Muratpaşa / Antalya
MERSİS NO	:	0925131571200001
İLETİŞİM	:	0.212 232 2016
GSM	:	0.545 335 2016
Eposta	:	bilgi@vizyonder.org.tr
	:	0.242 338 2016
	:	0.545 337 2016
	:	0.545 332 2016

TİCARET SİCİL NO : 142629

KURUMLAR V.D.: 9251315712

Faks: 0.850 811 2016

0.545 332 2016