

Kurumsal başarı; sadece teknik süreçlerin takibiyle değil, liderlik ve yönetim kademelerinin kalitesiyle belirlenir. Yöneticilerin yetki devri, kriz yönetimi ve performans değerlendirme süreçlerinde yaptığı hatalar, organizasyonu hantal bir bürokrasiye sürüklerken, verimliliği ve hesap verebilirliği doğrudan düşürür. Yönetim süreçlerindeki bu görünmez zafiyetler, kurumsal performansı engelleyerek stratejik hedeflerin gerçekleştirilmesini imkansız hale getirir.

Kurumunuzun yönetsel yetkinlikleri ve kurumsal yönetim kapasitesi aşağıdaki idari standartlara ne ölçüde uyum sağlıyor?

1. YETKİ DEVRİ (DELEGASYON) VE İÇ KONTROL ZAFİYETLERİ

- Kontrol Sorusu:** Yöneticileriniz görev verme ve yetki devri yaparken, alt kadroların yetkinlik derecelerini ve İç Kontrol Standartlarında belirlenen "Görevler Ayrılığı" ilkelerini yasal ve idari sınırlara tam uygun olarak tasarlıyor mu?
- Gizli Risk:** Hatalı veya belirsiz yetki devirleri, hem süreçlerin tıkanmasına hem de idari denetimlerde doğrudan sorumluluk krizlerine yol açar. Yetkisi ve sorumluluğu net olmayan personelin yapacağı hatalardan ötürü, sistemi kurmayan ve denetlemeyen üst yönetim sorumlu tutulur. Bu yasal delegasyon sınırlarını ve iç kontrol mekanizmalarını nasıl belirleyeceksiniz?

2. STRATEJİK HEDEFLERLE OPERASYONEL UYUMSUZLUK

- Kontrol Sorusu:** Kurumunuzun Stratejik Planı ve Performans Programı, birim müdürlüklerinin günlük operasyonel faaliyetleriyle ve bütçe kullanımlarıyla tam bir uyum içinde mi yürütülüyor?
- Gizli Risk:** Stratejik hedeflerden kopuk yürütülen günlük operasyonlar, kamu kaynaklarının verimsiz kullanılmasına ve mali disiplin ihlallerine neden olur. Yöneticilerin, kurumun makro vizyonunu kendi birimlerinin mikro hedeflerine dönüştürememesi, performans denetimlerinde idarenin başarısız olarak raporlanmasına yol açar. Stratejik plan ile bütçe arasındaki bu analitik bağı nasıl kuracaksınız?

3. PERFORMANS DEĞERLENDİRME VE LİYAKAT YÖNETİMİ

- Kontrol Sorusu:** Personelinizin performansını değerlendirirken, ölçülebilir ve nesnel Performans Göstergeleri (KPI) kullanıyor musunuz, yoksa değerlendirmeler tamamen yöneticilerin sübjektif kanaatlerine mi dayanıyor?
- Gizli Risk:** Liyakat ve modern yönetim ilkelerine dayanmayan, sübjektif performans değerlendirmeleri, kurum içi çatışmaları artırır ve çalışan motivasyonunu yok eder. Nitelikli insan kaynağının kurumu terk etmesi (turnover), kurumsal hafızanın silinmesine ve hizmet kalitesinin düşmesine neden olur. Yöneticilerinizin adil ve şeffaf bir performans yönetim sistemini uygulamasını nasıl sağlayacaksınız?

YÖNETSEL KAPASİTEYİ VE LİDERLİK YETKİNLİKLERİNİ GELİŞTİRMEK

Eğer yukarıdaki kritik sorulara tereddütsüz ve modern yönetim ilkelerine uygun net cevaplar veremiyorsanız, kurumunuzun yönetsel kapasitesi risk altındadır. Bu krizleri deneme yanılma yoluyla değil, uzmanlardan öğrenmek zorundasınız. Süreçlerinizi mevzuata ve modern idari standartlara uygun yönetmek, kurumunuza özel eğitim planlaması yapmak için Vizyonder Yöneticilere Yönetim Becerileri 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
TİCARET SİCİL NO	:	142629
KURUMLAR V.D.:	:	9251315712
Faks:	:	0.850 811 2016
	:	0.545 332 2016