Ayşen Arıduru
aysena@fortune.com.tr

Bırakma zamanı

DÜNYADA KENDİLİĞİNDEN İŞİ BIRAKMA EĞİLİMİ GİDEREK ARTIYOR. BUNUN TEMELİNDE YATAN SEBEP, CEO'NUN BULUNDUĞU ORGANİZASYONDA MİSYONUNU TAMAMLAMIŞ OLMASI, YERİNİ YETİŞTİRDİĞİ KİŞİLERE BIRAKMAK İSTEĞİ, FARKLI BİR ŞEYLER YAPMA ARZUSU VE GİRİŞİMCİLİK RUHUNUN AĞIR BASMASIDIR.

Rekabetin yoğunluğu, giderek değişen yaşam tercihleri ve yönetimi kolay olmayan ekonomik istikrarsızlıklar, dünyada ve paralel olarak Türkiye'de üst yönetim değişikliklerinde artışa neden oluyor. Bazen bir süre sonra üst taraf ile yaşanan fikir ayrılıkları, şirketin kötüye giden finansal durumu, ekonomik kriz, şirket birleşmeleri, satışı ve organizasyonel değişimler de mecburi olarak işi bırakmaları gündeme getiriyor. Ayrıca; CEO'nun performans düşüklüğü, yaşadığı stres ve baskı da işten ayrılmalarda etkili oluyor.

Haksızlığa uğrayan CEO'lar da var. Örneğin; zor dönemleri atlatıp da şirketi karlı hale getiren, iyi yöneten, sistemi ve düzeni kuran yöneticiler, bir süre sonra organizasyonlarda pahalı hale dönüştükleri için bu duruma karşı bir önlem olarak, zaten varolan düzeni herhangi bir CEO'nun daha uygun maliyetlerle yürütebilmesi de mümkün olduğundan, şirket eski CEO ile yollarını ayırabiliyor. Bu durumu daha çok ülkemizde Türk sermayeli firmalarda gözlemliyoruz.

CEO'ların Türkiye'deki ortalama görev süresi 5-7 yıl arasında. Ancak, bu süre yurtdışında daha uzun ve istikrarlı. 10 yıl ve üzerinde CEO'luk görevini yürütmeye devam eden profesyoneller söz konusu. Gelişmiş ülkelerde daha yenilikçi ve inovasyona daha çok önem veren, yeni yönetim modelleri ve uygulamaları daha fazla göze çarpıyor. Dolayısıyla, daha fazla bireysel gelişim görüyoruz. Yeni kurulan büyüklü küçüklü işletmeler, sürekli nitelikli üst düzey yöneticilere ihtiyaç duyuyor.

Türkiye'de kendi işini yapmak isteyen, vizyon sorunu yaşayan, mali portre ve mecburiyetten vb. sebeplerden dolayı iş değiştirmelerin oranı %9-%15 arasında. Türk yöneticilerde, bulundukları mevkiyi kaybetme korkusu, yabancı yöneticilere göre daha yüksek olmasına rağmen; yurtdışında iş değiştirme oranı daha düşük. Daha istikrarlı bir ekonominin olması bunda etken olabilir.

Artık, yöneticilerden beklentiler daha üst düzeye ulaşmış durumda. Bunu kontrol altında tutan, hayatını ve kendini işe odaklayan, hırslı, arzulu yöneticiler kalıcı olmakta. Bir diğer trend de bu başarılı CEO'lar için kar payı ve şirket ortaklıklarının gündemde olması. Dünyadaki bu gelişmeleri, yeni yönetim modellerini, trendleri izleyen CEO'ların ülkemizde giderek daha da fazla başarılı olduklarını gözlemlemek mümkün. Giderek daha fazla sayıda başarılı, sonuç odaklı lider yöneticiler yetişiyor.

CEO'lar, yenilik fikirlerinin çoğunun şirketin dışından, özellikle çözüm-iş ortaklarından ve müşterilerden geldiğini söylüyorlar. Mali performasın iyi olması da tamamen işbirliği fırsatlarının iyi değerlendirilmesi ile doğru orantılı.

Türkiye'de, FMCG, perakende, holding, üretim, kimya, otomotiv sektörleri biraz daha istikrarlı gibi görünüyor. İstisnalar hariç bazı uluslararası şirketlerde stratejik kararlar sonucunda, varolan Türk GM, CEO'lar değiştirilerek, yabancı yöneticiler tercih edilmeye başlandı. Bunun yanı sıra; finans, inşaat, bilişim ve turizmde sanki yer değiştirmeler biraz daha hareketli gibi görünüyor.

Halka açık şirketlerde CEO'lara baskı daha az. Esas; halka açılana kadar geçen sürede karşılaşılan zorluklar ve engeller var. Sonrasında iş bitmese de, devamlılığını sağlamak ve uzun vadedeki misyonun yerine getirilmesi için çalışmaların ve stratejilerin devam ettirilmesi zorunluluğu gerçeğini de göz ardı etmemek gerekiyor. Halka açık şirketlerde CEO'ların yeri kesinlikle daha sağlam.

Her sektörün dinamikleri ve zorlukları başka ama Holding, Şirketler Grubu, Beyaz eşya, Telekom, FMCG ve Finans'ta CEO'lar üzerindeki baskı daha yoğun.

Dünyada, CEO'ların % 55- 60'ı, pazarda etkin ve rekabetçi güçlerden kaynaklanan baskılar nedeniyle önümüzdeki iki yılda şirketlerini radikal şekilde değiştirmeyi planlıyorlar. CEO'ların çabalarının, iş modelinde ve operasyonel alanda yenilikçiliğe yönelik olduğunu düşünüyorum. İnovasyona odaklanan CEO'lar, rakiplerinin iş modelinde gerçekleştirecekleri değişikliklerin, sektörün tamamında radikal bir değişikliğe yol açabileceğini düşünüyorlar.

Türkiye'deki CEO'ların geçmişlerine baktığımızda, birçok farklı kabiliyet, başarı ve deneyim görürüz. İlk ya da ikinci işi olan CEO sayısı azdır. Sektörel tecrübeleri geliştirme, farklı organizasyonel yapılarda yer alma, olumlu olumsuz yaşanan her şey, yapılan stratejik hatalar ve ortaya çıkan başarılar sonrasında onlara güven duyuluyor ve tüm zorlukları aşmış olarak bir işin başına geliyorlar. Dünyada da aynı durum geçerli.

Hakketmeden, hakkını vermeden, tecrübe etmeden, kimse bir işin sorumluluğunu alamaz.

Türk iş dünyasında CEO kavramının bilincinde olan yapılar elbette var. Genel olarak, daha orta ve küçük ölçekli işletmelere bakıldığında, aile yönetimi kavramından profesyonel yönetim anlayışına geçmesi arzulanan ve beklenen çok şirket var. Tabii bu, ekonomik istikrar ve içinde bulunulan sektör, işin büyümesi ve geleceği ile ilgili bir konu. Şirketler kar elde etmek için ticari bir bakışa sahip. CEO'ların önemli rolü ise, temsil, yönetim vb. fonksiyonlar dışında, esas olarak şirkete maliyet unsurundan çok, kar odaklı unsurları katmaktır. Bu nedenle bütün organizasyonlarda profesyonel bir yönetim olgusunun oluşması şarttır.

ARTIK, YÖNETİCİLERDEN BEKLENTİLER DAHA ÜST DÜZEYE ULAŞMIŞ DURUMDA. BUNU KONTROL ALTINDA TUTAN, HAYATINI VE KENDİNİ İŞE ODAKLAYAN, HIRSLI, ARZULU YÖNETİCİLER KALICI OLMAKTA. BİR DİĞER TREND DE BU BAŞARILI CEO'LAR İÇİN KAR PAYI VE ŞİRKET ORTAKLIKLARININ GÜNDEMDE OLMASI.