

## Rekabet Baskısı Altında Kriz Yönetim Deneyimi

Öğrenme ve gelişmenin çok çeşitli yöntemleri var. Çağlar boyunca insanlık, okullarda okuyarak, büyüklerini örnek alarak, kişisel meraklarının peşinde araştırarak ve kendileri deneyimleyerek hem bilgilerini hem becerilerini geliştirmiş. Günümüzde bu yöntemlere dijital, teknolojik seçenekler kadar sosyal medya da katıldı. Geriye çekilip bu geniş çerçeveden baktığımızda her birimiz, en etkin ve kalıcı yöntemin kendimiz deneyerek ilerlemek olduğunu biliyoruz. Kişisel gözlemlerimiz ve araştırmalar bunu doğruluyor.

“Yaşayarak Öğrenme” olarak adlandırdığımız bu yöntemin iki zorluğu var; gerçek hayatta yaparak öğrenmek uzun zaman alıyor. Bir de, kendi uzmanlaştığımız konu dışında böyle bir deneyim yaşayıp öğrenmek pek mümkün değil.

Öğrenciler, profesyoneller, danışmanlar ve hocalar hepimiz yoğun bir bilgi bombardımanıya karşı karşıyayız. Buna rağmen “bilmek” ile “yapabilmek”, yeni başlamak ile ustalaşmak arasındaki uçurum aşılmış değil. Bu koşullarda, varolan eğitim ve bilgi akışının kalıcı olmasını sağlamak için her birimizin uyum sağlaması, alışması gereken açılımlar var:

- Zamandan ve gelişmeden bağımsız olarak korunması gereken bireysel ve kurumsal birikimlere sahip çıktığımız kadar “kalıpların dışında” olmalıyız.
- Geleneksel öğrenme biçimlerinin yavaşlığından kaçarken öğrenmeyi, gelişimi sürdürmek için konfor alanımızı daraltmalıyız.
- İş üzerinde pratik yapabileceğimiz, farklı uzmanlık alanlarının içine girebileceğimiz, teknik beceriler kadar insanı makinadan ayıran ince (soft) becerileri kazandıran öğrenme deneyimlere açık olmalıyız.
- Yönetim Bilimi'nin klasik tezleri ve önermelerinin yanısıra yenilikçi, varolanı bozucu (disruptive) fikirleri dağarcığımıza katmalıyız.

“İş Dünyası” ve “Yöneticilik” denildiğinde bazı ustaları anmak gerekiyor. Ekip olarak en çok ilham aldığımız, ufukumuzu açan Prof. Henry Mintzberg, son yüzyılın en önemli Yönetim ve Strateji gurularında biri. Bilginin kalıcı ve hayata geçirilebilir olması için iş üzerinde deneyimlenmesi gerektiğini literatüre kazandıran ve kendi master programında uygulayarak geliştiren Mintzberg'ün makale, kitap ve “vlog”larını programlarımızda kullanıyor ve tüm yönetim dünyasına öneriyoruz.

### Öğrenme Pratikleri ve Capsim

İşlevsiz, “artık” bilgilerden kurtulup, sadece konsantre ve gerekli olanın iletilmesi, herkesin aşına olduğu “bilmek ve yapmak” arasındaki farkın da kapanmasını sağlıyor. Çatışmanın ve krizin ortasında alınması gereken kritik kararlar teorik olarak bizlere defalarca anlatılsa da gerçekte bu kararları almak kolay değil.

Bu noktada şöyle bir soru ile karşılaşıyoruz; profesyoneller daha yüksek bir pozisyona terfi etmeden önce şirketin bütünsel işleyişini nasıl kavrayabilirler, zor kararların provasını nasıl yapabilirler? Bu sorunun cevabı Stratejik İş Platformları'nda yatıyor.

Capsim Stratejik İş Yönetim Platformları, rekabet ortamında başarıya koşan bir şirketi yönetmenin zorluğunu katılımcılara birebir yaşatacak şekilde tasarlanıyor. Sunduğu deneyim, Strateji, Pazarlama, Finansman, Operasyon, Ar-Ge, İK, Kalite gibi temel konularda yöneticilik becerilerini pekiştirmenin ötesinde, “İş Zekası” gibi deneyime bağlı becerileri de geliştirme fırsatı yaratıyor. Katılımcılar, modelleme, analiz, stratejik planlama, senteze ulaşma yoluyla iş zekalarının sınındığı ve geliştiği karmaşık, hızla gelişen bir senaryoyla karşı karşıya kalıyorlar. Capsim deneyimi tamamen web bazlı bir ortamda yaşanıyor. Veri girişinden stratejik analize ve karar-destek gereçlerine kadar tüm işlemler kişisel bilgisayar tabanlı bir sistemde çalışıyor.

Bizler, Kalder ile birlikte, 27.Kalite Kongresi kapsamında sizlere “Yaşayarak Öğrenme” deneyimi sunacak bir çalıştay planladık. Küresel bir standart olan ve tamamen Türkçe içeriğe sahip Capsim deneyimini yaşayabilmeniz için çalıştayımıza bekliyoruz.

Berkay KARDEŞ  
CAPSİM Turkey - Ortak