



## Dönemsel yöneticiler kurumlara değer katıyor

BİR İNSAN KAYNAĞI MODELİ OLAN İTERİM'LE, ALANINDA DENEYİMLİ ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER, BİLGİLERİNİ VE TECRÜBELERİNİ KURUMLARA AKTARARAK ONLARA KATKI SAĞLIYOR VE BAŞARIYA GİDEN YOLDA ÖNCÜLÜK EDİYOR.

İnterim yani Dönemsel Yönetici Temini, 70'li yılların ortalarında Avrupa'da üst düzey yönetici ve uzmanların yüksek maliyetli işe alm ve işten ayrılma maliyetlerine alternatif yaratmak ve belirli sürede yapılacak uzmanlık işlerini gerçekleştirmek amaçlı ortaya çıkıyor. Bordroyla işe alımın etkili ve uygun olmadığı durumlarda dönemsel olarak uzmanların firmalara katkı sağlaması da dünyada yaygın olarak uygulanıyor. Dönemsel yöneticilerin organizasyonların yürütmesinde yer alması, ihtiyaçlara bağlı olarak belirlenmiş bir süre için organizasyona katkı sağlıyor. Dönemsel yöneticiler, fonksiyonları ve sektörel uzmanlıklarıyla geniş bir yelpazede deneyime

sahip olmaları sayesinde projelere kısa bir süre içinde dahil olup, oluşturdukları iş planlarıyla katkı sağlamaya başlıyor. Bu yöneticiler, değişim sürecinde başarılı stratejiler geliştiriyor ve uygulamaya koymakta rol alıyor. Geniş operasyonel ve yönetsel deneyimlerini fonksiyonel bir alanda; uzmanlık, sektör, pazar ve ülke bilgilerini organizasyona katkı sağlamak için uyguluyorlar. [Management Centre Türkiye](#) CEO'su [Taner Sönmez](#), İnterim modelinin hangi durumlarda uygulandığını ve bunun şirketlere olan avantajlarını anlatıyor.

**Etkili sonuçlar elde ediliyor**  
[Taner Sönmez](#), İnterim modelinin ağırlıklı

olarak reel sektörde, organizasyondaki her fonksiyon ve iş alanı için gereken niteliklerdeki üst düzey yöneticinin işe alınmasının gerekli ve verimli olmadığı durumlarda, belirli zamanda gerçekleştirilecek uzmanlık gerektiren iş alanlarında etkili olan ve sonuç alınan bir yönetici temini modeli olduğunu aktarıyor. Bununla birlikte bu modelin, etkinlik artırma ve maliyet azaltma süreçlerine, birleşme ve satınalma, entegrasyon, yeni şirket kuruluşları, yeni pazar-ülke girişi, halka arz süreçlerine, yeni satış stratejileri ve pazarların belirlenmesine, organizasyonel dönüşüm, yapılandırma ve işletme kapanışlarına, üretim tesislerinin kuruluşu ve taşınmasına, stratejik programların uygulamaya geçirilmesine, yönetici koçluğu ve yöneticilerin bir sonraki görevleri için hazırlanmasına etkisinin olduğunu ekliyor.

#### **Dönem üç aydan iki yıla kadar sürebiliyor**

Bu dönemsel yönetim sürecinin, yönetim ihtiyacının ve iş planının belirlenmesine bağlı olarak üç aydan 24 aya kadar dönemlerde olduğunu söyleyen Sönmez, dönemin başında belirlenmiş olan hedefler ve Anahtar Performans Göstergeleri'ne göre değerlendirmelerin bu süre boyunca yapıldığını da belirtiyor. Sönmez, "Uygun danışman seçimi sonrasında tanımlanan ihtiyacın süresine karar verilip, danışman firma ile birlikte iş planı, anahtar performans göstergeleri oluşturuyor ve dönem boyunca ihtiyacı belirleme, danışman seçme gibi aşamaların ardından süreç başlatılıyor" diyor.

#### **İnterim modeli kurumlara avantaj sağlıyor**

Sönmez, İnterim modelinin kurumlara olan avantajlarını; bağımsız uzman görüşü, konusunda uzman ve iş için gerekli olandan daha yüksek deneyime sahip yöneticiler, yüksek kalitede uygulama, ölçülebilir ve sürdürülebilir sonuçlara odaklanmak, hızlı hareket ve icra, kariyer kaygısı ve şirket politika gerekliliği olmaması olarak özetliyor. Ek olarak sürecin başında belirlenen iş hedeflerinin somut olarak gerçekleştirilmesi sonrasında dönemsel yöneticinin belirlenen sürede organizasyonuna katkılarının hayata geçirilmesi sonucunda organizasyon için katma değeri çok yüksek bir etki yarattığını ifade ediyor.

#### **Yöneticilerin deneyim sahibi ve hızlı adapte olması şart**

Şirketlerde belirli bir sürede tamamlanması

## **BELİRLİ BİR SÜREDE TAMAMLANMASI GEREKEN UZMANLIK İŞLERİNDE, FIRMA YÖNETİMLERİ PROJELER SÜRESİNCE ALDIKLARI VERİMLİ VE SOMUT İŞ SONUÇLARINI DENEYİMLEDİKÇE, DÖNEMSEL YÖNETİCİLERLE ÇALIŞMAYI VE UZMANLIKLARINI İCRA ETMELERİNİ TERCİH EDİYOR.**

gereken uzmanlık işlerinde görev alan dönemsel yöneticilerin özelliklerini belirten Sönmez, "Bu kişilerin yönetim ve liderlikte uzun yıllara dayanan deneyim sahibi, yüksek düzeyde çalışma sürecine uyum sağlama yetkinliğinde, değişim sürecinde yer almak için tutkulu, derinlemesine teknik – iş bilgisine ve görevin gerektirdiğinden fazla niteliklere sahip, güçlü sosyal becerileri (iletişim, motivasyon) olan, dahil olduğu organizasyona hızla adapte olup katkı sağlamaya odaklı olması önemli" diyor.

#### **Türkiye'de İnterim kavramının önemi artıyor**

Dönemsel Yönetim Çözümleri'nin 80'li yıllardan bu yana özellikle Avrupa'da çok yaygın uygulanan bir yöntem olduğunu dile getiren Sönmez, istihdama yeni bir çözüm olarak Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile hem firmanın hem de yöneticinin verimli ve iş sonuçlarını hemen alabileceği bir yöntem olduğunun kanıtlanmış durumda olduğunu anlatıyor. MCT'nin de iş ortağı olan Executive Interim Management'in (EIM) ise Avrupa'da dönemsel yönetim kavramına öncülük ettiğini ve 25 yıldır 7 bin başarılı proje gerçekleştirdiğini, bugün ise 15 ülkede 18 ofisle dönemsel yönetim çözümlerinde lider olarak operasyonları sürdürdüğünü de ekliyor. Türkiye'de bu kavramın yeni olduğunu söyleyen Sönmez, "Değişim, dönüşüm ve büyüme süreçlerinde olan firmalar için 30 yılı aşkın süredir dünyada kullanılan bu yöntemin artık Türkiye'de de önemli gitgide artıyor. Özellikle belirli bir sürede tamamlanması gereken uzmanlık işlerinde, firma yönetimleri projeler süresince aldıkları verimli ve somut iş sonuçlarını deneyimledikçe, dönemsel yöneticilerle çalışmayı ve uzmanlıklarını icra etmelerini tercih ediyorlar" diyor.



Özellikle değişim, dönüşüm ve büyüme süreçlerinde olan firmalar için 30 yılı aşkın süredir dünyada kullanılan bu yöntemin artık Türkiye'de de önemli gitgide artıyor.