

Uluslararası operasyonları Türkiye'den yönetenler çoğalıyor

● Tuba İLZE GÖRMEZOĞLU

Uluslararası alanda başarılı olan, yurtdışında önemli pozisyonlarda görev alan yöneticilerimizin yanı sıra son dönemlerde uluslararası operasyonları Türkiye'den yönetmeye başlayan yöneticilerimizin sayısında da ciddi bir artış var. Birkaç bölgenin yönetimini üstlenen bu yöneticilerin öne çıkan bir özelliği faaliyetleri İstanbul'dan idare ediyor olmaları. Bu da işlerini yürütürlerken telekonferans gibi iletişim araçlarının ve teknolojinin üst seviyede kullanılmasını gerektiriyor. Bu örneklerin yaşandığı şirketlerden bir tanesi Merck Sharp Dohme (MSD). MSD İlaçları Orta, Doğu ve Batı Avrupa Başkanı **Faik Somer**'in yaklaşık 80 ülkenin bulunduğu Orta Avrupa, Ortadoğu ve Afrika bölgesi başkanlığına atanmasının ardından birçok Türk yönetici de Global MSD'ye yönetici olarak hızla atanmaya başladı. MSD içerisinde atamaları gerçekleşen yöneticilerden ikisi Serdar Öztürk ve Suat Akkan oldu. EMEAC Bölgesi Medikal Direktörü olan Dr. Serdar Öztürk Avrupa, Ortadoğu, Afrika ve Kanada ülkelerindeki aşı operasyonlarını Türkiye'den yönetiyor. Öztürk'ün yönettiği ülkeler arasında altı saatlik bir zaman farkı var. Yedi yıldır ilaç sektöründe farklı pozisyonlarda görev yapan Öztürk, bu pozisyonu ile dünyada bu görevi yapan beş kişiden biri olma özelliğini de taşıyor.

Suat Akkan ise CEEMEA Bölgesi Global Teknoloji Desteği (GTS) grubunda Global Teknoloji Lideri olarak görev yapıyor. Akkan bu görevinde Türkiye, Kuzey Afrika ve Ortadoğu bölgesi çalışmalarını Türkiye'den yönetiyor.

Geniş alanları Türkiye'den yönetmeye başlayan genç yöneticilerimizin sayısının artmaya başladığı bu günlerde Suat Akkan ve Serdar Öztürk edindikleri tecrübeleri paylaştılar:



Serdar Öztürk: Artık telekonferans ve teknolojiden daha fazla faydalaniyorum



- Kariyerinde bu noktaya taşıyan unsurlar neler oldu? Doğru kararları vermeme yardımcı olan dost çevrem ya da gönüllü danışmanlarım, içimdeki meraklı çocuğu yaşatabilmiş olmak, yaptığım işi günahı ve sevabı ile sahiplenmek.
- Kültür farklılıkları sorun oldu mu? Nasıl aştı? İşim global bilgi yönetimi ve işimde evrensel doğrular uygulandığında Türkiye'de de olsanız, Amerika'da da olsanız eninde sonunda başarıya ulaşıyorsunuz. Ancak günümüzde hedefe en kısa sürede ulaşmak gerekiyor. Bu nedenle iletişimde bulunduğum kişi ve grupların tutum ve davranışlarını bilmek başarıya giden süreyi etkilediğinden son derece önemli.
- İş İstanbul'dan yönetmek iş modellerinde etkili oldu mu? Kesinlikle oldu. Daha fazla telekonferans ve benzeri teknolojik nimetlerden faydalaniyorum: Örneğin hayatıma Blackberry isimli bir zararlı girdi ve onun yüzünden 24 saat dünyanın her yerinden ulaşılabilir konumdayım.

■ Yönetimsel olarak hangi noktalarda zorlandınız? Sorun çözme ve aksiyon temelli çalışmaktan, stratejiler üretip 5-10 yıllık dönemleri kapsayan projeler temelinde çalışmaya geçiş epey zor oldu.

Suat Akkan: Müdürüm, direktörüm, ben ve bana bağlı çalışan kişi farklı ülkelerdeyiz



- Kariyerinde bu noktaya taşıyan unsurlar neler oldu? MSD içindeki bilgi işlem pozisyonlarında rotasyon yaptım. Kullanıcı desteği, proje yönetimi, web tasarımı, sistem yönetimi, network ve altyapı türünde görev ve projelerde yer aldım. Global Merck'in çok önem verdiği standardizasyona önem verdim. Yapılacak global projeleri diğer ülkelerden önce Türkiye'de uygulamak için çalıştım, pilot projelere aday oldum. Türkiye'de edindiğim tecrübeleri bağlı bulunduğumuz CEEMEA ve EMEA bölgelerindeki diğer ülkelerle paylaşarak Türkiye bilgi işlem takımının bilinirliğini ve alınacak kararlardaki etkisini artırdım. Bu süreçte müdürümden ve takım arkadaşlarımdan destek gördüm.
- Kültür farklılıkları sorun oldu mu? Nasıl aştı? Ben kültür farkından pek etkilenmedim. Merck içinde standart bir iş modeli var, bu modele uyan kişilerle sorunsuz olarak iş yapabiliyorum. Benim müşterilerim Ortadoğu ve Kuzey Afrika bölgelerindeki bilgi işlem çalışanları. Müdürlerim, karar mercileri ve bilgi işlem servis sahipleri ise Batı Avrupa ve Amerika'da bulunuyor. Benim bu iki grup arasındaki iletişimi kültür farklarından bağımsız olarak yönlendirme, yönetme, iki grup arasında bir köprü kurma önceliğim var.

- İş İstanbul'dan yönetmek iş modellerinde etkili oldu mu? Kesinlikle oldu. Farklı ülkelerden çalışanlarla günde iki, üç tane telekonferansa katılıyorum. Kendi düzenlediğim telekonferanslardan sonra konuşulanlar havada kalmaması diye toplantı notlarını tüm katılımcılara yazılı dağıtıp herkesin üzerinde mutabık kalmasını istiyorum. Bu yaklaşım ilk bakışta zaman kaybı yaratıyor gibi gözükse

de uzun dönemde yanlış anlaşılmalara ortadan kaldırılması ve herkese sorumluluklarını hatırlatması açısından kazanç sağlıyor.

■ Yönetimsel olarak hangi noktalarda zorlandınız? Kendimi uzaktan yönetim modeline göre eğitmem ve geliştirmem gerekiyor. Ben, müdürüm, direktörüm ve bana bağlı çalışan kişi hepimiz farklı ülkelerdeyiz. Aramızdaki tüm iletişim ve performans yönetim süreci telefon ortamında gerçekleşiyor. Performans yönetim sürecinde beklenmedik problemlerle karşılaşmamak ve çalışanların buldukları ülkelerdeki yerel kurallara uyumlu şekilde çalıştırdıklarından emin olmak için o ülkelerin kurallarını ve şartlarını öğrenmek ve o ülkelerde üçüncü kişilerle iletişiminizi kuvvetlendirip uzaktan hâkimiyetinizi artırmak gerekiyor.

