



MURAT KAAN GÜNERİ / MKG PARTNERS YÖNETİCİ ORTAĞI

“MVP’DE POTANSİYEL VARSA SORUMLULUK VERİLMELİ”

İŞVEREN NE İSTEDİĞİNİ BİLMELİ İşverenlerin MVP’leri cezbederken ne istediklerini bilmeleri çok önemli. Potansiyeli ve performansı yüksek olan çalışanlar aynı zamanda en değerli çalışanlardır. Çünkü bu insanları doğru yerlerde kullanıyor ve verim alıyoruz. Bu insanları da kaybetmemek için programlar geliştirmemiz gerekir.

MICROSOFT ÇALIŞANLARI BUDUYOR Performans yönetimini iyi yapan, MVP'lere önem veren şirketler bu insanların hakkını yememek için performansı ve potansiyeli düşük çalışanları zaman içinde kırıyorlar. Bunu Türkiye’de de çok iyi uygulayan Microsoft var. Her yıl çalışanlarının yüzde 5’ini buduyor.

Arkadan gelenler daha iyi fiilileniyor. Giden kötü olduğu için değil, diğerlerine göre daha az iyi olduğundan gidiyor.

YÖNETİCİLER RISK ALMALI Potansiyeli yüksek ancak verim alamadığınız çalışanlarınızın yetkinliklerinin neler olduğunu, bunları doğru işte kullanıp kullanmadığınızı görmeniz gerekiyor. Yetenekli yöneticileri geliştirmek ve ona yatırım yapmak şart. Risk almak gelişimin anahtarıdır.

MVP’de potansiyel görüyorsanız, sorumluluk vermekten kaçınmayacaksınız. Çalışanları farklı alanlarda deneyim kazanmalarını sağlamak gerekiyor.

değişip gelişmeleri, hep aynı şekilde davranmamaları. Bunun yanında dışarıdaki yetenekleri şirkete çekmede de son derece başarılılar. Margaret Butteriss’e göre, bunun nedeni MVP’lerin yaptıkları işte çok iyi oldukları için sektörde de tanınıyor olmaları. İnsanlar onlarla birlikte çalışmak istiyor ve bu da şirket için vazgeçilmez bir şey.

Butteriss, ayrıca MVP’lerin yönetiminin son derece hassas olduğuna da dikkat çekiyor ve “Yöneticiler, MVP’lerin zaten iyi olduklarını düşünüp onları kendi başlarına bırakabilirler. Ancak, bu şekilde MVP’lerin gelişimi düşünülmemiş olur” diyor.

MVP’lerle kimse ilgilenmez ve onların kendi kendilerine gelişip öğreneceklerine inanılırsa, şirketi terk edip rakip şirkete geçeceklerini söylüyor. Onlar önemli değerler yarattıkları için her zaman talep görüyorlar. Butteris, yöneticilere bu yüzden MVP’leri kıskanmaktan vazgeçerek onların potansiyellerini ortaya koymaya çalışmalarını öneriyor.

En değerli olmanı yolu!

Manpower Genel Müdürü Ebru Coş, bir çalışanın en değerli çalışanlar arasında yer alabilmesi için, iş tanımının gerektirdiği günlük faaliyetlerinde düzenli olarak yüksek performans göstermesinin yanında geniş bir vizyona sahip olmasının da önemini vurguluyor. Bunun yanında vizyonu geniş bir liderle çalışması gerektiğine de inandığını belirtiyor. “Başarılı liderler özellikle bir alt kademelerinde çalışan yüksek potansiyelli ve verimli yöneticilerin değerini olağanüstü düzeyde artırıyorlar” diyor.

Margaret Butteriss, MVP olarak tanımlanabilmek için satışları ya da şirketin saygınlığını artırma, yeni bir ürünü pazara rakiplerinden çok hızlı bir şekilde çıkarma gibi önemli sonuçlar ortaya koymak gerektiğinin altını çiziyor. “Bunun yanında, sonuçlar açısından bakıldığında, MVP’lerin şirketteki diğer çalışanların en az iki katı verimli olmaları gerekiyor” yorumunu yapıyor. 