



AİLEM VE ŞİRKETİM

İÇİNDEKİLER

SAYFA 1

Kendini Yönetmek
Didem Kafkas

SAYFA 5

Piyasa Haberleri

SAYFA 6

Teknoloji Haberleri

SAYFA 7

Biyografi

SAYFA 9

CGS Center'dan
Haberler

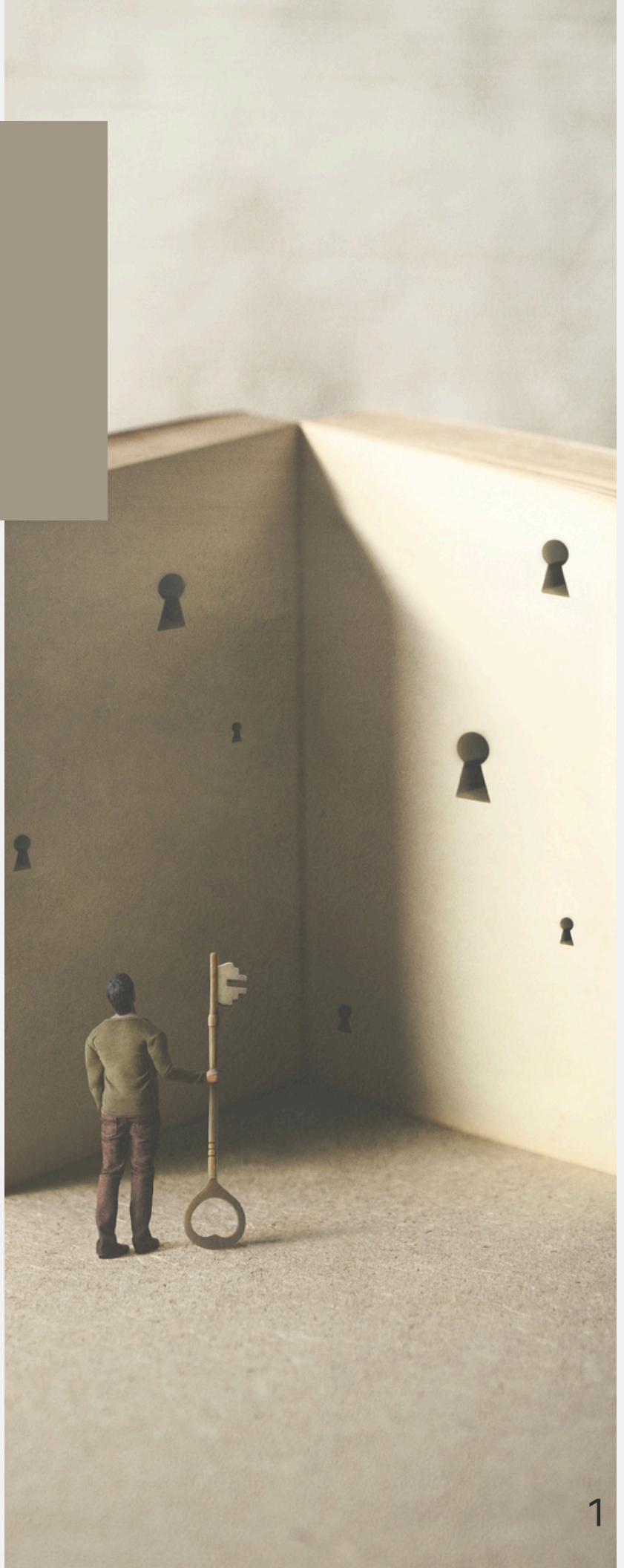
SAYFA 10

CGS Center
BUSSAC

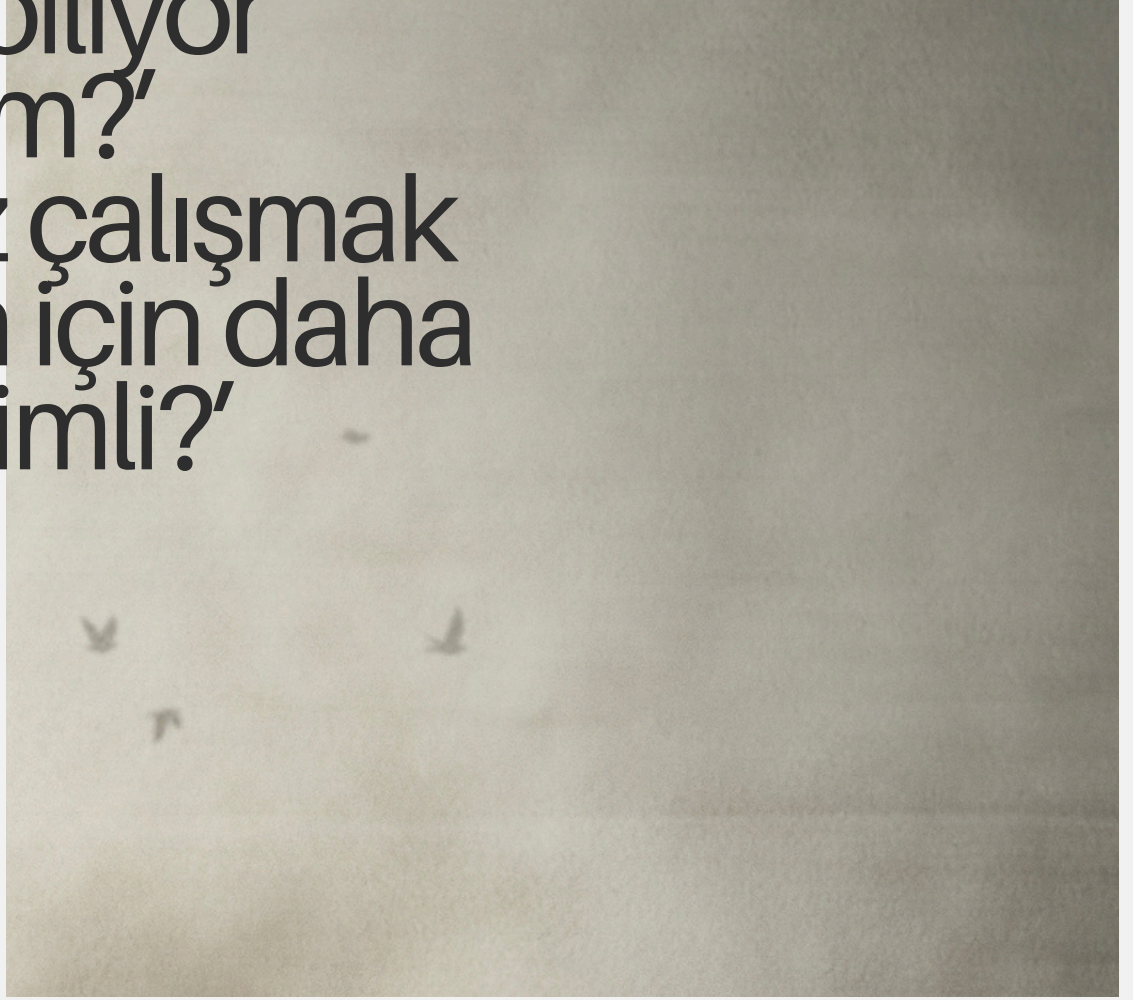
KENDİNİ YÖNETMEK

Didem Kafkas

Birçok öğrenme yolu bulunmaktadır. Kendilerini konuşurken duyarak, yazarak veya yaparak öğrenen insanlar vardır. İnsanların çoğu nasıl öğrendiğini bilir, fakat yine de birçoğu bu kişisel özelliğini dikkate almadan hareket eder. Aksi takdirde; performansları çok daha yüksek olurdu. Kendini yönetmek için sadece bu sorulara yanıt veriyor olmak kesinlikle yeterli değildir. 'İnsanlarla etkili bir şekilde çalışabiliyor muyum?' veya 'Yalnız çalışmak benim için daha mı verimli?'; 'İnsanlarla daha verimli çalışıyorsam hangi ilişkiyle performansımı yükseltebilirim?' gibi soruları kendisine sormalıdır. Örneğin; insanların bazıları en iyi şekilde başkasının emrinde, bazıları ekip üyesi, koç ve mentor olarak çalışabilirler, öte yandan bazıları ise mentorluk için gerekli vasıflara sahip değildir.



'İnsanlarla etkili
bir şekilde
çalışabiliyor
muyum?'
'Yalnız çalışmak
benim için daha
mı verimli?'



Tüm bunların yanı sıra, bireylerin baskı altındaki performansı ya da şekillendirilmiş ve öngörülür çevrenin varlığına ihtiyacı olup olmadığı oldukça önemlidir. Bireyin; büyük ve başarılı bir şirkette alt pozisyonda veya küçük ve başarılı bir şirkette üst kademe pozisyonunda olması belirleyici bir faktördür. Çünkü her iki seçenekte de aynı anda başarılı olan insan sayısı azdır.

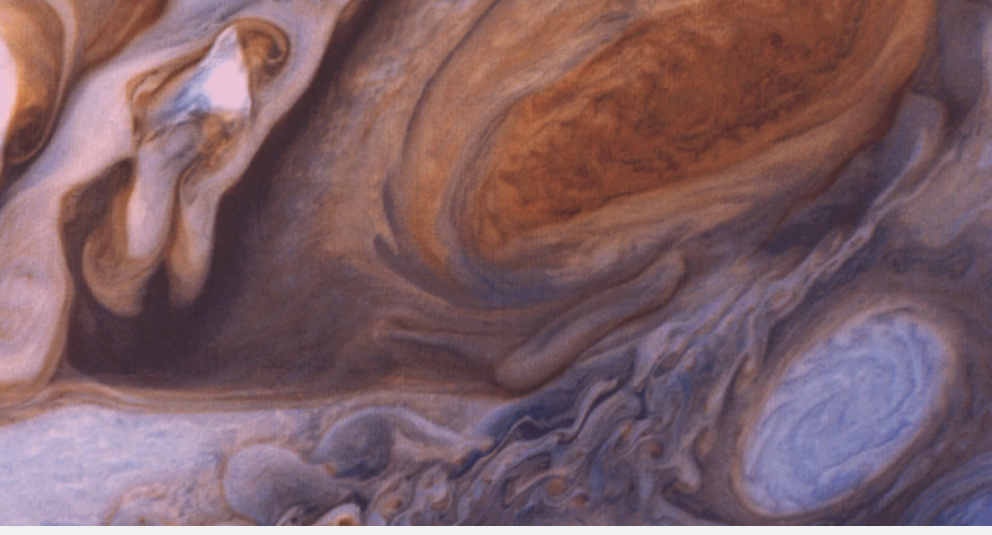
Bireyin karar verici mi yoksa danışman olarak mı sonuç ürettiği, dikkat çekici bir konudur. Bireylerin çoğu danışman adı altında performans gösterir, dolayısıyla başarısızlığı ve oluşabilecek baskıları üstlenmez. Bazıları ise bir danışmandan fikir ve destek almak ister çünkü baskıyı sever. Bu durum kişilerin yaptıkları işler üzerinde özgüvenli ve cesaretli davranmalarına zemin hazırlar.



'Değerler nihai testtir ve olmalıdır.'

Bireyin kendi değerlerini bilmesi zorunludur. Etik kurallar herkes için aynıdır, ancak kişi, sabahları aynada nasıl bir insan görmek istediğini kendisi belirler. Ahlak, bir kuruluşun değerler sisteminin bir parçasıdır. Kendi değer yargılarıyla örtüşmeyen bir kurumda çalışan birey, performansını düşürebilir ve görevini yerine getiremeyebilir. Her kuruluşun ve çalışanlarının belirli değerleri olmalıdır ve bu değerler uyum içinde olmalıdır. Aksi halde, bireyin üretkenliği azalır ve bu durum kurum için olumsuz sonuçlar doğurur.

Bireylerin, güçlü yönlerini ve performansını sergileme esnasında bazı durumlarda uyumsuzluk görülebilir. Bireyin yapmış olduğu bir iş; iyi, başarılı, çok başarılı olsa dahi değer sistemine uymayabilir.



'Fark yaratan sonuçlara nerede ve nasıl sahip olabilirim?'

Nereye ait olduğunu bilmek ve karar verebilmek için;

- 'Güçlü yanlarım neler?'
- 'Nasıl performans gösteririm?'
- 'Değerlerim neler?' sorularına yanıt verebiliyor olmak şarttır.

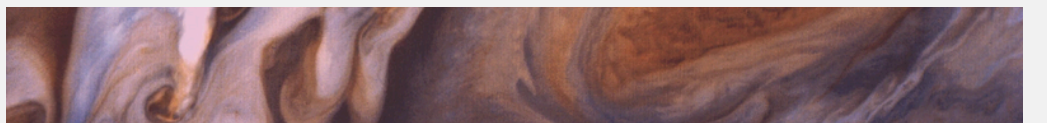
İnsanların çoğu yirmili yaşlarının sonlarına kadar nereye ait olduğunu bilmez. Fakat kendisini gözlemleyerek güçlü yanlarının ne olduğunu, nasıl değerlendirebileceğini ve değerlerini biliyor olması elzemdir. Sonrasında nereye ait olduğuna karar vermesi gereklidir. Örneğin; büyük bir kuruluşta yeterli performans göstermeyen kişilerin, o kuruluşlardan gelen iş tekliflerini reddetmeleri, kariyer yönetimleri açısından önemli bir dönüm noktası olabilir. Bu soruları yanıtlayabiliyor olmak 'bu işi yaparım ama şu şekilde, şu kadar zamanda ve benden beklemeniz gereken sonuçlar şunlardır, çünkü ben buyum' diyebiliyor olmasına olanak sağlar.

Kendisine 'Nasıl bir katkıda bulunmalıyım?' diye soran birey eyleme geçmeye hazırdır. Fakat eyleme geçecek bireyin yapmaya hazır olduğu iş için 'Güçlü yanlarımla uyumlu mu?' 'Yapmak istediğim iş bu mu?' 'Bu işte gelişebilir ve ilham alabilir miyim?' diye sormalıdır. Sonuç olarak; kuruluşa sunulabilecek en verimli katkının ne olduğu tespit edilmeye çalışılır.

Kendi başına çalışan ve kendi başına sonuç alan az sayıda insan vardır. Kendini yönetmek için ilişki sorumluluğu alabiliyor olmak oldukça önemlidir. Bireyin birlikte çalıştığı insanların güçlü yanlarını, performans biçimlerini ve değerlerini bilmesi gerekmektedir. Her birey farklı çalışma tarzına hakimdir ve herkes kendi tarzında çalışma hakkına sahiptir. Önemli olan performans gösterip göstermedikleri ve değerleridir. Bunların yanı sıra; iletişimde sorumluluk üstlenmek şarttır. 'Ben kime güveniyorum?' 'Kim bana güveniyor?' soruları incelenmeli ve bireylere aktarılmalıdır. Aktarma karşındaki kişiye göre değişiklik gösterir; okur ise bilgi notuyla, dinleyici ise anlatılarak aktarılır.

Siz kendinizi biliyor ve yönetebiliyor musunuz? ...

Kaynak: Peter Drucker, Yönetim, Optimist Yayınları, İstanbul.



PIYASA HABERLERİ



Küresel Borsalara Tatil Etkisi

Asya borsaları Çarşamba günü bölgedeki piyasaların çoğunun tatil nedeniyle kapalı olmasıyla düştü. Petrol fiyatları ise geriledi.

Çarşamba günü Tokyo'nun Nikkei 225 endeksi, ülkenin fabrika faaliyetinin Nisan ayında hafif bir daralma yaşamasının ardından yüzde 0,4 kayıpla 38.271,77 puana gerilerken, au Jibun Bank imalat satın alma yöneticileri endeksi Mart ayındaki 48,2'den Nisan ayında 49,6'ya yükseldi.

Yen ise mücadeleye devam ediyor. Çarşamba günü ABD doları 157,74 yenden 157,88 Japon yenine yükseldi.

https://bigpara.hurriyet.com.tr/haberler/piyasa-haberleri/kuresel-borsalara-tatil-etkisi_ID1480442/

Fed Kritik Faiz Kararını Açıkladı

ABD Merkez Bankası Fed faizi yüzde 5.50'de sabit tuttu. Fed Başkanı Jerome Powell, faiz kararı sonrasında basın toplantısında enflasyon hala yüksek olduğunu vurguladı.

Piyasaların merakla beklediği faiz kararı açıklandı. Fed faizi değiştirmeyerek yüzde 5.50'de sabit bıraktı. Fed kararı oybirliğiyle aldı.

Toplantı notlarında yine enflasyona büyük yer ayrıldı. Fed enflasyonun yüzde 2 hedefine doğru sürdürülebilir hareket edene kadar faiz indirimi yapmayacağını ifade etti.

https://bigpara.hurriyet.com.tr/haberler/piyasa-haberleri/fed-kritik-faiz-kararini-acikladi_ID1480445/



TEKNOLOJİ HABERLERİ

Meta, çoklu yapay zeka yarışına "Bukalemun" ile katılıyor.

Meta, OpenAI'nin GPT-4o'suna rakip olacak yeni çok modlu yapay zeka modeli Bukalemun'u geliştiriyor.

OpenAI ve Google arasındaki son yapay zeka mücadelesinin ardından Meta'nın yapay zeka araştırmacıları, kendi modelleriyle yarışmaya katılmaya hazırlanıyor.

Çok modlu yapay zeka modelleri, metinler, resimler, ses kayıtları ve videolar gibi çeşitli medya biçimlerini işleyebildikleri için büyük dil modellerinin geliştirilmiş versiyonları olarak kabul ediliyor.

<https://www.trthaber.com/haber/bilim-teknoloji/meta-coklu-yapay-zeka-yarisina-bukalemun-ile-katiliyor-859328.html>



Uzmanlara göre yapay zekanın sanat dünyasına katkısı olacak.

Sanat alanında yapay zeka kullanan yönetmen ve yapımcı Ernesto M. Anaya ile küratör Luba Elliott, bu teknolojinin sanat alanında bir dost olduğunu ve alana katkısı olacağını söyleyerek sektör çalışanlarına yapay zeka araçlarıyla çalışmayı öğrenmelerini tavsiye etti.

TRT'nin düzenlediği NEXT by TRT World Forum etkinliği için İstanbul'a gelen, film sektöründe yapay zeka kullanan Anaya ile resim ve fotoğraf alanlarında bu teknolojiyle çalışan Elliott, söz konusu teknolojideki gelişmenin sanat dünyasına etkilerini değerlendirdi.

Anaya ve Elliott, yapay zekanın sanat sektörüne etkisinin çoğunlukla olumlu olduğunu belirtti.

<https://www.trthaber.com/haber/bilim-teknoloji/uzmanlara-gore-yapay-zekanin-sanat-dunyasina-katkisi-olacak-859084.html>



MURIEL SIEBERT

Muriel Faye Siebert (12 Eylül 1928 - 24 Ağustos 2013), New York Borsası'nda koltuk sahibi olan ve NYSE'nin üye firmalarından birinin başına geçen ilk kadın olan Amerikalı bir iş kadınıydı. Siebert, 28 Aralık 1967'de borsanın 1.365 erkek üyesinin arasına katıldı. Siebert, Victoria Woodhull'dan önce aracı kurum sahibi olmasına rağmen bazen "finans dünyasının ilk kadını" olarak anılmaktadır.

Siebert, Cleveland, Ohio'da Yahudi bir ailenin çocuğu olarak dünyaya geldi. Siebert kariyerine çeşitli aracı kurumlarda çalışarak başladı. 1967 yılında kendi adını taşıyan Muriel Siebert & Co. Inc. şirketini kurdu ve işe kurumlar için araştırma yaparak ve finansal analizler alıp satarak başladı. Aynı yıl New York Borsası'na girmek için başvuruda bulundu. Başvurusuna sponsor olmalarını istediği ilk on yatırımcıdan dokuzu onu reddetti.



NYSE, Siebert'in başvurusunu değerlendirmeden önce yeni bir koşulda ısrar etti. Siebert'in rekor seviyedeki 445.000 \$'lık koltuk fiyatından 300.000 \$'lık kredi teklif eden bir bankadan mektup almasında ısrar etti. Ancak NYSE onu üyeliğe kabul edene kadar bankalar Siebert'e borç vermeyi taahhüt etmedi. Siebert nihayet 28 Aralık 1967'de üyeliğe seçildi. 1975'te Menkul Kıymetler ve Borsa Komisyonu komisyoncu komisyonlarının pazarlık edilebilir olmasına ilk kez izin verdiğinde, iskontocu brokerları şiddetle eleştirdi; iskontocuları ve oranları "düşük top" olarak adlandıran çok sayıda reklam yayınladı. 1977'de New York Eyaleti Bankalar Müfettişi olarak atandı ve eyaletteki tüm bankaları denetleyerek yaklaşık 500 milyar dolarlık düzenleme yaptı. Ülke çapındaki başarısızlıklara rağmen, görev süresi boyunca tek bir banka bile batmadı. Dönemin New York Valisi Hugh Carey'nin kendisini bu göreve atadığını öğrendiğinde Siebert şöyle düşündüğünü hatırlıyor: "Mickie, biliyorsun ki sen üniversite terk birisin. Üniversite terk biri olarak oldukça iyi iş çıkardın!"



Şirketine döndükten kısa bir süre sonra Daniel Patrick Moynihan'ın Senato koltuğu için Cumhuriyetçilerin ön seçiminde adaylığını koydu. Kasım 1982'de Moynihan'a karşı kaybeden Eyalet Meclis Üyesi Florence Sullivan'ın ardından ikinci oldu. 1990'ların ortalarında Siebert & Co. tasfiye halindeki bir mobilya holding şirketi olan J. Michael & Sons ile tersine birleşerek halka açık bir şirket haline geldi. Siebert kendi adını taşıyan firmanın Başkanı olarak kaldı ve finans piyasalarındaki olgular konusunda aranan bir yorumcu olmaya devam etti. 2003 tarihli Risk/Reward belgesinde kendisiyle röportaj yapıldı.

1990 yılında Siebert Girişimci Hayırseverlik Planı'nı oluşturdu ve bu plan aracılığıyla firmasının yeni menkul kıymetlerin yükleniminden elde ettiği kârın yarısını ihraççıların seçtiği hayır kurumlarıyla paylaştı. Program, yeni menkul kıymet alıcılarına kendi toplumlarındaki hayır kurumlarına yardım etme şansı sunuyor. Bu program aracılığıyla 2006 yılına kadar 5 milyon dolardan fazla bağış yapılmıştır. 1998'de New York Women's Agenda'nın başkanı olarak görev yaptı. Onun döneminde NYWA "Kadınlar için Finansal Okuryazarlık "ı savunan bir program geliştirdi ve bu program ölümüne kadar devam etti.

New York Ekonomi Kulübü, New York Eyaleti İş Konseyi, Amerika İzcileri Greater New York Konseyi ve Guild Hall Müzesi gibi birçok hayırsever kuruluşun yönetim kurullarında yer almıştır.

CGS CENTER'DAN HABERLER



- Baltalı Grup ile kurumsal yönetim çerçevesinde Aile Şirket Anayasası projesine devam ediyoruz.
- Mekantronik' te kurumsal yönetim çerçevesinde aile şirket anayasası projesine devam ediyoruz.
- EB Su Jeti ile kurumsal yönetim çerçevesinde Aile Şirket Anayasası projesine devam ediyoruz.
- Üniteks ile kurumsal yönetim ve sürdürülebilirlik projemize devam ediyoruz.
- Alimar Jeneratör' de kurumsal yönetim çerçevesinde Aile Şirket Anayasası projesine devam ediyoruz.

CGS CENTER BUSSAC

Güncel eğitimlerimize göz attınız mı?



İşletmeler için Yapay Zeka
Eğitimi

BussAC CGS Center

İş dünyasında yapay zekanın dinamik ve etkili dünyasının kapılarını açmak için tasarlanmış bir giriş kursu olan İşletmeler için Yapay Zeka Eğitimi'ne hoş geldiniz. Bu heyecan verici yolculukta rehberiniz olacağız. Bu kurs, yapay zekâ teknolojilerinin iş ortamını nasıl dönüştürdüğüne dair sağlam bir anlayış sağlamak için özel olarak tasarlanmıştır. İster yapay zekâ kavramında yeni olun, ister biraz arka plan bilgisine sahip olun, bu kurs, anlayışınızı geliştirmek ve yapay zekayı iş bağlamında uygulamak için sizi gerekli becerilerle donatmak üzere yapılandırılmıştır.

Eğitimlerimize; çok daha rahat ulaşabilmeniz adına CGS Center ekibi tarafından mobil uyumlu hale getirilmiştir.





Deneyimlerinizi paylaşın, başarı öykülerinizi, çalışmalarınızı gönderin, yayınlayalım. Teşekkür ederiz.

**Bağlıca Mah. 1228 Sokak A Blok 2/1
ETİMESGUT - ANKARA - TÜRKİYE**

**0312 220 22 20
info@cgscenter.org
www.cgscenter.org**

**www.cgscenterbussac.net
www.ailemvesirketim.net**



#cgscenter